



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Fiscomisional Nuestra Señora de Pompeya de la ciudad del Puyo, cantón y provincia de Pastaza, parroquia el Puyo, durante el año lectivo 2012 - 2013

Tesis de grado.

AUTORA:

Aguilar Freire Gladys María del Carmen

DIRECTORA DE TESIS:

Guamán Coronel María de los Ángeles Mgs.

Centro Universitario Ambato – Ecuador

2013

CERTIFICACIÓN

Ambato, abril del 2013

Magister

María de los Ángeles Guamán Coronel

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “*Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Estudio realizado en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, de la ciudad del Puyo, cantón Pastaza, provincia de Pastaza, parroquia el Puyo, durante el año lectivo 2012-2013*”, realizado por la profesional en formación: Gladys María del Carmen Aguilar Freire ; 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.

f).....

Mgs. María de los Ángeles Guamán Coronel

DIRECTORA DE TESIS

ACTA DE CESIÓN

Yo **Gladys María del Carmen Aguilar Freire**, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, abril del 2013

Hna. Gladys María del Carmen Aguilar F.

C.I. 0701820763

AUTORÍA

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

f.....

Hna. Gladys Aguilar F.

C.I. 0701820763

DEDICATORIA

El esfuerzo y la satisfacción de haber realizado el presente trabajo de investigación lo dedico a Dios Padre por la vida que me regala dándome la oportunidad y sabiduría para formarme, a mi Comunidad de Hermanas Marianitas de Pelileo, el Puyo y Cuenca por su apoyo incondicional en mi formación profesional.

A los docentes y directivos de la institución educativa que colaboraron con la investigación, cuya misión es hacer de su vocación un encuentro creativo y dinámico con los estudiantes con quienes diariamente comparten sus vidas y con su ejemplo los forman para la vida.

Y a quienes que con su aporte generoso y desinteresado colaboraron en la realización de este trabajo.

Hna. Gladys María del Carmen Aguilar Freire.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Dios de la vida por la oportunidad que me ha regalado para mi preparación profesional, a mis queridas Hermanas Marianitas que con su oración y trabajo me apoyaron durante estos años de formación, a la Universidad Técnica Particular de Loja, por su estímulo y acompañamiento en mi formación y a todas las personas que me ayudaron con su acogida y colaboración para poder realizar el trabajo de investigación, a quienes me facilitaron los medios en la capacitación y contribuyeron para que se haga realidad este anhelo, a todos ellos mi gratitud.

Hna. Gladys María del Carmen Aguilar Freire

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE CESIÓN.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	viii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	8
CAPITULO 1	
LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	8
1.1. Conceptualización: Calidad.....	8
1.2. Conceptualización: Institución educativa	10
1.3. Conceptualización: Educación.....	12
1.4. Calidad de la educación	15
CAPITULO 2	
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	23
2.1 Conceptualización: evaluación	25
2.2. Conceptualización: evaluación educativa.....	26
2.3 Tipos de evaluación.....	28
2.4 Criterios de evaluación.....	30
CAPITULO 3	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTE.....	32
3.1 Conceptualización: desempeño	32
3.2 Evaluación del desempeño profesional docente	33
CAPITULO 4	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	39

4. METODOLOGÍA.....	46
4.1 Contexto institucional	46
4.2 Diseño de investigación	54
4.2.1 Supuestos de la investigación (hipótesis).....	56
4.3 Participantes de la investigación	46
4.3.1. Muestra de investigación.....	47
4.4 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	49
4.4.1 Métodos:	49
4.4.2 Técnicas.....	50
4.4.3 Instrumentos de investigación:.....	51
4.5 Recursos:	53
4.5.1 Humanos.....	53
4.5.2 Institucionales.....	53
4.5.3 Materiales	53
4.5.4 Económicos	54
4.6 PROCEDIMIENTO	55
5. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN	58
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	140
6.1 Conclusiones:.....	140
6.2 Recomendaciones:.....	142
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	144
8. BIBLIOGRAFÍA.....	155
9. ANEXOS.....	160
9.1 Índice de anexos.....	160
Anexo 1: Certificación	160

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población a investigarse (extractos).....	52
Tabla 3. Datos para la muestra estudiantes y padres de familia	54
Autoevaluación de los docentes	
Tabla 1 Sociabilidad pedagógica	56
Tabla 2. Habilidades pedagógicas y didácticas.....	57
Tabla 3. Desarrollo emocional	62
Tabla 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	63
Tabla 5. Aplicación de normas y reglamentos	64
Tabla 6. Relaciones con la comunidad	
Tabla 7. Clima de trabajo.....	66
Tabla 8. Resumen autoevaluación de los docentes	67
Coevaluación de los docentes	
Tabla 1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	69
Tabla 2. Cumplimiento de normas y reglamentos	70
Tabla 3. Disposición al cambio en educación	71
Tabla 4. Desarrollo emocional	72
Tabla 5. Resumen coevaluación de docentes.....	73
Evaluación de los docentes por parte de la hermana rectora	
Tabla 1. Sociabilidad pedagógica	75
Tabla 2. Atención a estudiantes con necesidades individuales	76
Tabla 3. Habilidades pedagógicas y didácticas	77
Tabla 4. Aplicación de normas y reglamentos.....	79
Tabla 5. Relación con la comunidad	79
Tabla 6. Resumen de la evaluación de los docentes por la hermana rectora.....	80
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	
Tabla 1 Habilidades pedagógicas y didácticas.....	82
Tabla 2. Habilidades sociabilidad pedagógica	83
Tabla 3. Atención a estudiantes con necesidades individuales	85
Tabla 4. Relación con los estudiantes.....	86
Tabla 5. Resumen evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	87
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes	
Tabla 1. Relación con la comunidad	89
Tabla 2 Normas y reglamentos	90
Tabla 3. Sociabilidad pedagógica	91
Tabla 4. Atención a los estudiantes con necesidades individuales.....	92
Tabla 5. Resumen de evaluación a docentes por parte de los padres de familia	93

Observación de la clase impartida por el docente

Tabla 1. Actividades iniciales	95
Tabla 2. Proceso de enseñanza - aprendizaje	97
Tabla 3. Ambiente en el aula	97
Tabla 4. Resumen de la observación de una clase	

Autoevaluación de la hermana rectora

Tabla 1. Competencias gerenciales	99
Tabla 2. Competencias pedagógicas	106
Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad	107
Tabla 4. Resumen autoevaluación hermana rectora	108

Evaluación de la hermana rectora por parte del consejo ejecutivo

Tabla 1. Competencias gerenciales	110
Tabla 2. Competencias pedagógicas	116
Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad	117
Tabla 4. Resumen evaluación de la hna. rectora por parte del consejo ejecutivo	118

Evaluación de la hermana rectora por parte del consejo estudiantil

Tabla 1. Competencias gerenciales	120
Tabla 2. Competencias pedagógicas	122
Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad	122
Tabla 4. Resumen evaluación de la hna. rectora por parte del consejo estudiantil	124

Evaluación de la hermana rectora por parte del comité central de padres de familia

Tabla 1. Competencias gerenciales	126
Tabla 2. Competencias pedagógicas	129
Tabla 3. Competencia de liderazgo en la comunidad	130
Tabla 4. Resumen evaluación de la hna. rectora por el comité central de padres de familia	132

Evaluación de la hermana rectora por parte del supervisor escolar

Tabla 1. Competencias gerenciales	134
Tabla 2. Competencias pedagógicas	140
Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad	142
Tabla 4. Resumen evaluación de la hermana rectora por el supervisor escolar	143

Tabla 1. Desempeño docente	144
Tabla 2. Desempeño directivo	144

Tabla 1. Desempeño institucional	145
----------------------------------------	-----

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Autoevaluación de los docentes	67
Ilustración 2 Coevaluación de los docentes	74
Ilustración 3 Evaluación de los docentes por parte de La hna. rectora.....	81
Ilustración 4 Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....	88
Ilustración 5 Evaluación de los docentes por los padres de familia.....	94
Ilustración 6 Obsevación de la clase impartida por el docente.....	95
Ilustración 7 Autoevaluación de la hna. rectora.....	98
Ilustración 8. Evaluación a la hna. rectora por parte del consejo ejecutivo.....	109
Ilustración 9 Evaluación de la hna. Rectora por parte del consejo estudiantil.....	119
Ilustración 10 Evaluación a la hna. rectora por el comité central de padres de familia.....	125
Ilustración 11 Resumen evaluación a la hna. rectora por el supervisor.....	133

1. RESUMEN

El proceso de evaluación permite conocer, compartir y entender, el proceso de enseñar y aprender, y a su vez nos lleva a trascender en la realidad, aceptando la diversidad, pero para ello debe ser realizado de forma analítica, crítica y práctica, partiendo de esta consideración la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” de la ciudad del Puyo, se constituyó en el objeto de investigación, donde participaron directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y supervisor escolar

Es una investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, los cuestionarios, fichas de observación proporcionaron la información que fue examinada con el método estadístico y luego descrito en el diagnóstico de debilidades en el desempeño docente y directivo.

La invitación a leer este trabajo de investigación sobre la evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la institución, donde se presenta una propuesta de “Implementación de las tecnologías de comunicación e información en el aula”. Para que los docentes aprendan a utilizar correctamente estos medios en el proceso de enseñanza aprendizaje.

2. INTRODUCCIÓN

La exigencia del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación permiten implementar un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática. Sin embargo, en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” de la ciudad del Puyo, aún no se ejecuta la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo.

Según estudios realizados por organismos internacionales como Naciones Unidas, UNESCO, Organización de Estados Americanos (OEA), y Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (CEPAL), que, a través de sus distintas cumbres, reuniones, conferencias, etc., se han centrado en la exposición de diversas estrategias para el desarrollo basándose en la necesidad de atender el desarrollo social y bienestar de la humanidad. Los planteamientos en cuestión convergen en lo educativo: la educación es vista reiterativamente como el motor del desarrollo económico y social y como un proceso permanente, continuo, abarcador, que se extiende a lo largo de toda la vida realizando transformaciones socioeconómicas que las distintas sociedades deben promover para garantizar un desarrollo social equitativo (2009).

Uno de los documentos de mayor impacto en lo que se refiere al diagnóstico y la visualización a futuro de las políticas educativas producido en América Latina lo constituyó el de la CEPAL UNESCO, “Educación y Conocimiento, eje de la transformación productiva con equidad” (1992), cuyo postulado fundamental con respecto a la calidad de la educación radica en la necesidad de cambiar el énfasis de las propuestas. La noción de calidad se erige por encima de la de cantidad que desde los sesenta, prevalecía en los discursos educativos de la región que priorizaban la masificación de la enseñanza. Así, en este documento, se expone que el crecimiento del aparato educativo, sostenido y pertinente, no se ha acompañado de los parámetros adecuados de calidad que garanticen la distribución equitativa de los conocimientos y el dominio de los códigos en los cuales circula la información para una adecuada inserción ciudadana en la sociedad y en el mundo productivo.

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo de nuestro País. Tiene como finalidad mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. Como una política de Estado

con gran justicia social, es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación.

De la misma manera la constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

En este contexto, el Ministerio de Educación oficializó a partir del 2008, la implementación de las pruebas SER ECUADOR, para la evaluación del desempeño de los estudiantes, con la adopción de una nueva metodología: la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI)¹ en el desarrollo de las pruebas de Logros Académicos y los cuestionarios de Factores Asociados.

Frente a lo antes mencionado Benavidez, V. (2010), destaca que los resultados de las pruebas nacionales e internacionales de medición de logros académicos, aplicadas a los estudiantes ecuatorianos, han demostrado que el nivel de desempeño del sistema educativo nacional es bajo, lo que implica baja calidad de la educación, e inequidad en las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes, (p.83)

- ✓ Formación y habilidades docentes y directivas insuficientes y poco desarrolladas.
- ✓ Currículos desactualizados, poco o nada pertinentes y relevantes.
- ✓ Bajos niveles de comprensión lectora y razonamiento en los estudiantes.
- ✓ Instituciones educativas insuficientes e insuficientemente equipadas.

En el Ecuador el Ministerio de Educación a través de las instituciones educativas de educación básica y bachillerato a puesto todo su esfuerzo por llevar adelante esta exigencia diseñando un modelo de gestión de calidad orientada a una evaluación permanente para formar directivos y docentes competentes en las practicas pedagógicas, gestión y liderazgo para el buen desempeño de los docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes. Se ha propuestos estándares de desempeño profesional que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso, aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. Describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

En la actualidad se anhela mejorar la calidad de la educación, para ello las miradas están puestas en los sistemas educativos, frente a ello los países Latinoamericanos y del Caribe han avanzado de modo decidido a lo largo de las últimas décadas garantizando altas cifras de acceso a las aulas, sin embargo de ello los estudiantes no alcanzan los niveles de aprendizaje requeridos, por la dinámica compleja del mundo actual.

En la Constitución de la República del Ecuador, en el Art. 26: destaca que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

En la actualidad los procesos de enseñanza aprendizaje, las mallas curriculares, no son las adecuadas frente a los cambios sociales y económicos que están ocurriendo en la región; por otra parte la expansión de la cobertura escolar no ha sido capaz de generar niveles satisfactorios de calidad ni de promover la equidad económica y social, por lo tanto la sociedad Latinoamérica y especialmente en el Ecuador se anhela una educación de calidad en todos los aspectos del sistema educativo.

Las nuevas exigencias en la educación nos permite valorar el esfuerzos que realizan tanto los directivos como los docentes en su formación y autoformación para alcanzar la excelencia educativa y así brindar una educación de calidad y calidez a los estudiantes, padres de familia y comunidad.

La Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” de la ciudad del Puyo, se constituyó en objeto del diagnóstico de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo. Por lo tanto, el presente tema pretende evaluar el desempeño profesional docente y directivo en educación básica y de bachillerato.

Es importante destacar que se ha realizado una autoevaluación institucional en la Unidad Educativa lo cual representa un reto para esta investigación en cuanto a la calidad de desempeño docente y directivo. Cuyos resultados se asemejan a los obtenidos en la presente investigación, la mayoría del personal tiene un alto nivel de formación profesional en gestión pedagógica y didáctica pedagógica.

El desarrollo de la investigación fue posible gracias al apoyo de los directivos de la institución educativa objeto de estudio, que brindaron todas las facilidades para el desarrollo del trabajo de campo, así como los docentes, estudiantes y padres de familia de los años de educación general básica y bachillerato. Es una investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico, se utilizó el método inductivo para realizar juicios de carácter general; como la realidad de la práctica docente en la institución; el método deductivo para explicar conductas y relaciones entre educador y familia; el método analítico –sintético para establecer un análisis de los gráficos estadísticos sobre la realidad de la práctica pedagógica y curricular. Se manejaron instrumentos como cuestionarios, fichas de observación de la clase a los docentes.

Este trabajo fue posible, porque se contó con el permiso de las autoridades, la colaboración de los docentes, estudiantes, padres de familia y supervisor escolar, los recursos necesarios para desarrollar la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la institución educativa, objeto de estudio; se aplicaron los métodos, técnicas e instrumentos de investigación idóneos, los cuales permitieron alcanzar los objetivos y comprobar los supuestos planteados.

Este trabajo de investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

Primera parte:

Portada, certificación, cesión de derechos, autoría, dedicatoria, agradecimiento e índice de contenidos.

Segunda parte:

Cuerpo del informe: resumen, introducción, marco teórico, metodología, resultados, análisis y discusión, conclusiones y recomendaciones, propuesta de mejoramiento educativo, referencias bibliográficas y anexos.

El objetivo general que direcciona la presente investigación se detalla a continuación: “Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”. El mismo que se logró a

través de la aplicación de los instrumentos de evaluación a los actores investigados empleando la metodología y técnicas adecuadas.

Los objetivos específicos que se establecieron en la investigación se detallan a continuación; “Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo” se obtuvo a través del material bibliográfico disponibles en fuentes primarias como textos y a través de la web.

Evaluar el desempeño profesional docente de la unidad educativa Nuestra Señora de Pompeya de educación básica y bachillerato de la ciudad del Puyo”, este objetivo se logró mediante la aplicación de encuestas a los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y las fichas de observación de clase impartida por el docente para una vez ingresados y tabulados los datos obtener los resultados y conclusiones en cuanto al desempeño docente.

Evaluar el desempeño profesional directivo de la unidad educativa Nuestra Señora de Pompeya de educación básica y bachillerato de la ciudad del Puyo”, este objetivo se alcanzó con la aplicación de las encuestas a la rectora, los miembros del consejo ejecutivo, el consejo estudiantil, el comité central de padres de familia y el supervisor escolar una vez obtenidos y tabulados los datos obtener los resultados y conclusiones en cuanto al desempeño directivo.

Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía”, una vez realizado el trabajo de investigación de campo en el mismo que se detalla cada uno de los componentes de la metodología aplicada, con los resultados generales de la base de datos tabulados se expone los resultados alcanzados

Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato”. . Una vez alcanzados los resultados se realiza la discusión a la luz de las reflexiones encontradas en el Marco Teórico. y presentar una propuesta de Implementación de las tecnologías de comunicación e información en el aula. Como un aporte para el desempeño docente y brindar una educación de calidad.

Para culminar con el presente trabajo de investigación de la evaluación educativa en el Ecuador y como un aporte a la institución donde se realizó y se conviertan en una aporte significativo en la toma de medidas dentro de la institución educativa, que permitan el desarrollo de la organización y progreso permanente. Esta evaluación se la realizo dentro de un marco de responsabilidad y ética profesional utilizando parámetros que han sido facilitados por la

Universidad Técnica Particular de Loja. Esperando que los logros alcanzados sean en beneficio de la institución que permitió el desarrollo de la investigación.

Los supuestos son situaciones expresadas de manera positiva que deben existir junto con el objetivo para lograr el nivel jerárquico en la presente investigación y para lograrlos se debe tener en cuenta que:

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. Para la comprobación del supuesto planteado se consideró la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación y coevaluación de los docentes, evaluación por el rector, estudiantes, padres de familia y las clases impartidas. Relacionándolo con 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. Para la comprobación del supuesto planteado se consideró la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación de la rectora, la evaluación a la rectora por parte de los Miembros del Consejo Directivo, miembros del Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de familia y supervisor escolar; relacionándolo con los estándares de calidad.

Para desarrollar el diagnóstico evaluativo del desempeño profesional de los docente y directivos de la Unidad Educativa se valoró el desempeño profesional de los involucrados, con los resultados obtenidos y necesidades, se formuló una propuesta de mejoramiento encaminada a optimizar el desempeño y fortalecer el conocimiento de los docentes y directivos, mediante la Implementación de las tecnologías de comunicación e información en el aula de clase". Lo que permitirá optimizar el proceso pedagógico de enseñanza aprendizaje; la idea es mejorar el desarrollo cognitivo e incidir en la formación integral de los estudiantes.

La investigación se trabajó con los estándares de desempeño profesional, los cuales permitieron medir el nivel de conocimiento, habilidades y actitudes que poseen los profesionales de la educación. Se considera significativo el estudio, pues los resultados conllevaron a diseñar una propuesta de solución idónea y aplicable, pues la finalidad es fortalecer e innovar el conocimiento de los docentes y directivos a través de la capacitación y estudio de los nuevos estándares de calidad, pues con ello se pretende mejorar el desarrollo cognitivo, habilidades pedagógicas y didácticas de los educandos. Es importante optimizar el desarrollo emocional, motivarlos a estudiar para mejorar la formación integral de los mismos.

3. MARCO TEÓRICO

El marco teórico es la esencia de una propuesta para la solución de un problema. Es por ello que este trabajo de investigación se basa en un marco teórico, dentro del cual se enmarca la investigación que a continuación se especifica, cuya organización tiene como base la descripción de temas como: calidad de las instituciones educativas, evaluación de la calidad de las instituciones educativas y evaluación del desempeño profesional docente y directivo.

CAPITULO 1

LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Para desarrollar el marco teórico, se conceptualiza algunos términos que nos lleven a definir lo que es la calidad en las instituciones educativas ecuatorianas y para establecer qué es una educación de calidad, se necesita primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

1.1. Conceptualización: Calidad

La calidad en educación es, pues, un atributo o condición que otorgamos a la acción y al efecto de educar, en relación a unos criterios que establecemos y que acordamos en común los miembros de una comunidad en cada caso y circunstancias

Algunos autores definen a la calidad como:

Según Senlle y Gutiérrez, (2005), la calidad es aplicar nuevos modelos de organización, planificación y estrategia para el logro de los objetivos con éxito. Implantar la calidad significa incorporar un sistema de gestión que permita simplificar procesos, eliminar fallos, errores y costos añadidos, terminar con la no-calidad en el sentido más amplio, y especialmente ser eficaz y eficiente en la formación de las personas que integren la sociedad del futuro. Y para hacer esto posible es necesario desarrollar en los estudiantes las competencias técnicas, conocimientos y habilidades específicas para integrarse en el mundo laboral en una sociedad.

Según Crosby P. (1979), calidad es: Ajustarse a las especificaciones o conformidad de unos requisitos.

Deming, W (1982), define la calidad como: El grado perceptible de uniformidad y fiabilidad a bajo costo y adecuado a las necesidades del cliente.

Según Feigenbaum (1990), calidad son todas las características del producto y servicio provenientes de Mercadeo, Ingeniería Manufactura y Mantenimiento que estén relacionadas directamente con la necesidades del cliente, son consideradas calidad.

La familia de normas ISO (ISO 9000:2000), lo define como el grado en que un conjunto de características inherentes cumple con unos requisitos. Calidad es la capacidad o aptitud que tiene un producto (servicio), determinado por sus características, de satisfacer los deseos y/o necesidades de un cliente en un momento o periodo específico.

La Real academia Española define la calidad como: "Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite apreciarla como igual, peor o mejor que las restantes de su especie."

La Sociedad Americana para el Control de Calidad (A.S.Q.C.) define la calidad como: "Conjunto de características de un producto, servicio o proceso que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades del usuario o cliente".

Calidad es, por lo tanto, el término que designa situaciones o acciones que tienen unas características que consideramos positivas en relación a unos determinados criterios o parámetros.

La calidad no debe ser planteada solamente en términos cognoscitivos, sino que debe medirse también en términos de respuestas a las necesidades de la sociedad en las que están inmersas las instituciones. La calidad no es sólo una resultante que se da bajo determinadas circunstancias, sino que debe considerarse válidamente, también, como un grado de desarrollo del proceso educativo.

Primero, afirmaremos que la calidad es un camino, no un logro limitado. El centro de formación, estudios, colegio o universidad que lo recorre se distingue especialmente por tener implantado en toda la organización un sistema de mejora continua por el cual se avanza diariamente.

La calidad es un espíritu de vida, un cambio de clima, el deseo de hacer las cosas bien, obtener resultados y mejorar permanentemente. Ofreciendo lo mejor para que el estudiante sea un profesional de excelencia y pueda desarrollarse en cualquier campo.

Por otra parte, la calidad la hacen las personas, tanto directivos, técnicos, administrativos, como docentes, quienes conociendo el uso y aplicación de las técnicas actuales de calidad para que puedan aplicarlas mejorando permanentemente su gestión. Donde los estudiantes y sus padres

son actores de un sistema de calidad y son quienes reciben los beneficios de la excelencia que ofrece la institución.

Los conceptos actuales sobre calidad, universalmente aceptados, nos indican que al prestar un servicio se tienen que satisfacer las expectativas que los clientes pactan mediante una oferta del servicio, contrato, acuerdo o pacto.

1.2 Conceptualización: Institución educativa

Según Albornoz, (1999-2012) define a la institución educativa como una unidad de gestión educativa conformada por varias áreas o espacios que constituyen la institución que vela por los intereses de quienes están dentro de ella. "Institución es un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en post de un gran objetivo se compatibilizan y forman la cultura de la institución, por lo tanto ese grupo tiene ciertos rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción"

Palacios, G. (1996), menciona en una primera aproximación nos la proporciona Cuando afirma que si "la finalidad esencial de las instituciones educativas parece ser el impulso y orientación de la educación en sus propios alumnos, podría considerarse que una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles". (p. 55).

Martínez R.F, (1996), define a la calidad educativa es considerada como una concepción multidimensional por cuanto comprende la relevancia, la eficiencia interna y externa, el impacto, la equidad y la eficiencia. Así un sistema educativo de calidad sería aquel que:

Establece un currículo adecuado a las necesidades de la sociedad en la que se ubica. Logra que la más alta proporción posible de destinatarios acceda a la escuela, permanezca en ella hasta el final del trayecto previsto y egrese habiendo alcanzado los objetivos de aprendizaje establecidos.(p.36).

Facundo, A y Rojas, C. (1990, p. 54) destaca que la educación también es de calidad cuando satisface las necesidades sociales de manera que pertenezca a su tiempo y se adecue a las exigencias de su respectiva civilización

En la institución educativa se desarrolla un proceso dinámico, donde se generan y resuelven conflictos constantemente, obligada a cambiar y adaptarse a los cambios sociales. Esto no es tarea fácil, la sociedad actual, eminentemente dominada por los medios de comunicación masiva, y la tecnología, se halla divorciada del mundo del aula, donde aún predomina el

docente que usa en la mayoría de los casos solo la tiza y el pizarrón como herramientas didácticas.

La institución educativa es un espacio organizado para la construcción del conocimiento, contextualizado a una necesidad con proyección de una comunidad, sin desconocer su conocimiento social, su cultura, sus experiencias, se refiere a una unidad administrativa que cuenta con profesores y demás personal a su servicio y que es responsable de llevar libros y recopilar otros documentos, en el que los estudiantes estén matriculados cuyas actividades están reguladas por una ley o decreto legal, que sigue un plan de estudios, y que está controlada por una autoridad

Según González, R (2006.), destaca que la Institución educativa es y será un lugar para aprender, conocer y vivir. Es esencialmente una organización social con tiempo, espacio, comunidad e historia propios, y como tal en su complejidad, existen múltiples dimensiones y aspectos que lo conforman y le imprimen su institucionalidad. (p.101)

Según Bates y Murray (1981, p.57), definen a la institución educativa como “un sistema complejo de comportamientos humanos organizados de forma que puedan cumplir ciertas funciones en el seno de la estructura social.

Según Backman y Secord.(1968.), menciona que la “sociedad en miniatura, con su cultura propia y su clima particular, a su vez integrado por una variedad de subculturas identificables, que influyen en el comportamiento y en el trabajo de los alumnos de múltiples maneras”.(p.4)

Una institución educativa es un establecimiento creado con fines educativos y formativos para desarrollar en sus estudiantes conocimientos, habilidades, destrezas y valores para luego proyectarlos a través de su ejercicio laboral y social en el medio en que vive. La institución Educativa es la primera instancia de gestión educativa, que tiene una serie de áreas o departamentos que constituyen la estructura física, formación académica que determinan un desarrollo interno y externo de la población en formación Conjunto de personas que laboran con diferentes funciones previamente atribuidas con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en su PEI.

Para que una institución funcione correctamente debe estar dirigida por una autoridad máxima que en este caso es el Rector del Establecimiento quien conjuntamente con los otros directivos o actores educativos (vicerrector, consejo ejecutivo, inspector, cuerpo docente y padres de familia) emprende gestiones con la finalidad de plantear alternativas que satisfagan las necesidades de sus estudiantes. Se podría decir que cada miembro de la institución, brinda su

contingente para plasmar sus ideas, por ejemplo cuando dan sugerencias en momentos de planificaciones cuando se elabora el PEI o cualquier otro instrumento

Según Sotomayor(2011,)lo define al PEI como el “proceso que se construye entre los distintos actores y entre éstos con el contexto escolar, con miras a la consecución de logros y resultados educativos, que requieren inicialmente de una identificación colectiva articulada siempre a la política educativa del país” comprometiéndolos a participar en la ejecución de acciones para el mejoramiento de la calidad de la educación; y que los estudiantes se desenvuelvan en un espacio adecuado para obtener las bases suficientes para enfrentar los desafíos de la sociedad.” (p.91)

De acuerdo a este contexto debe existir el liderazgo e innovación permanente en las personas responsables directos para encaminar la gestión de un plantel educativo. En la actualidad muchos planteles son sujeto de transformaciones, pues la disminución de estudiantes ha forzado a que estas no respondan de manera adecuada a las exigencias de la sociedad lo que hace ver una urgente aspiración de conseguir mejoras mediante un liderazgo educativo que sea ejercido con responsabilidad para conseguir cambios que aporten al buen vivir que las reformas educativas apuntan.

1.3. Conceptualización: Educación

El término educación se refiere sobre todo a la influencia ordenada ejercida sobre una persona para formarla y desarrollarla a varios niveles complementarios; en la mayoría de las culturas es la acción ejercida por la generación adulta sobre la joven para transmitir y conservar su existencia colectiva. Es un ingrediente fundamental en la vida del ser humano y la sociedad y se remonta a los orígenes mismos del ser humano. La educación es lo que transmite la cultura, permitiendo su evolución.

La educación es un proceso de socialización y endoculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, etc.).

Molina, (2004).el objetivo de la educación para todos y todas y a unos niveles cada vez más elevados, va acompañado de conseguir la máxima eficacia y eficiencia del centro escolar. Alcanzar la calidad, se ha convertido en un imperativo de gran complejidad, para lo cual no existen recetas ni fórmulas mágicas.

No obstante la calidad no siempre está relacionada a la competencia, sino que al ser una cualidad se aplica a diversos ámbitos. Visto así, la calidad no significa poner nuevos exámenes,

más o menos horas de clase, o diferentes materias, la calidad es un cambio de cultura organizacional para lograr la eficacia y la eficiencia del acto educativo

Según Sarramona,(1989) plantea algunas ideas principales sobre el termino educación: es un proceso esencial dinámico entre dos personas; proporciona las metas y ayudas para alcanzar las metas del hombre, partiendo de la aceptación consiente del sujeto; pretende el perfeccionamiento del individuo como persona; busca la inserción activa y consciente del individuo en el medio social; significa un proceso permanente e inacabado a lo largo de toda la vida humana; y que el estado resultante, aunque no definido, supone una situación duradera y distinta del estado original del hombre.(p. 127)

La educación es un movimiento, un proceso significa entonces una modificación del hombre, un desenvolvimiento de las posibilidades del ser. Esta modificación no tendría sentido si no implicara una mejora. En otras palabras, toda educación es una perfección. Sin embargo, no toda perfección es educación, ya que existe en el hombre una perfección que surge de una evolución espontánea del ser.

La educación reproduce y construye valores, conocimientos, habilidades profesionales y cultura, dando a la sociedad una dimensión histórica en correspondencia con la sociedad en que se desarrolla. O sea que, no se puede pensar en calidad de la educación superior como un fin en sí, disociado de la inserción concreta de la institución universitaria en un determinado contexto social. Esa vinculación necesaria entre calidad y pertinencia es uno de los presupuestos fundamentales para el abordaje de esta temática, cuyo instrumento de afiliación para ambas dimensiones debe ser un proceso de evaluación institucional, orientado hacia un triple objetivo: mejorar la calidad de la educación superior, mejorar la gestión universitaria y rendir cuentas a la sociedad. Será pertinente si responde adecuada y creativamente a todos estos retos.

La función de la educación es ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores de la cultura que se le imparte fortaleciendo la identidad nacional. La educación abarca muchos ámbitos; como la educación formal, informal y no formal.

La educación, es el proceso por el cual el ser humano aprende diversos elementos inherentes a él. Por medio de la educación, es que sabemos cómo actuar y comportarnos en la sociedad. Es un proceso de sociabilización del hombre para poder insertarse de manera efectiva en ella. Sin la educación, nuestro comportamiento no sería muy lejano a un animal salvaje.

La educación nos es concedida desde nuestra infancia porque la madre empieza a compartir sus sentimientos con él bebe y le va enseñando formas de comportarse. Ya en la lactancia el niño comienza a crear vínculos sociales con quienes lo rodean. El ser humano está

constantemente en un proceso de educación. El hombre es una verdadera esponja, el cual va reteniendo información, con todo aquello con que interactúa.

Los organismos internacionales acuerdan en que el objetivo fundamental de la educación debe ser posibilitar el desarrollo y la realización del hombre de manera integrada y en sus múltiples dimensiones, gestando la posibilidad de apropiarse de un legado cultural para enriquecerlo a través del desarrollo de las capacidades propias e inherentes a las diversidades personales.

Todo proceso educativo debe tender a crear condiciones que garanticen la igualdad de posibilidades para favorecer la formación de personas capaces de elaborar su propio proyecto de vida. Esto es, personas que se constituyan en ciudadanos responsables, protagonistas, críticos, creativos, capaces de consolidar la vida democrática y de construir una sociedad más justa y desarrollada. Esta tarea, en cuanto demanda y exigencia personal, requiere sólidas competencias cognitivas, sociales, expresivas y tecnológicas, sustentadas por una fuerte concepción ética de respeto a sí mismo y a la comunidad de pertenencia

GARCÍA, J. (1988) A lo largo de la historia, distintos teóricos han distinguido distintos procesos educativos: formal, no formal e informal. En este sentido, la Comisión Europea destacó la complementariedad entre estos procesos y siguiendo el modelo clásico, plantea las definiciones que se presentan a continuación. La educación formal.- Incluye aquellos procesos de enseñanza-aprendizaje llevados a cabo en centros de educación o formación, con carácter estructurado (según un programa con objetivos, metodología, bibliografía, etc.) y a cuyo término se obtiene un título o una certificación. El sistema educativo de un país se incluye dentro de esta categoría.

- ✓ La educación no formal, engloba aquellos procesos de enseñanza-aprendizaje que no son ofrecidos por centros de educación o formación y normalmente no conducen a un título o certificación. No obstante, tiene carácter estructurado (según un programa con objetivos, metodología, bibliografía, etc.). El aprendizaje no formal es intencional desde la perspectiva del alumno. Otras perspectivas afirman que la educación no formal es impartida por grupos y/o organización escomunitarios y de la sociedad civil.
- ✓ La educación informal, comprende aquellos procesos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con la familia, el trabajo, o los amigos. No está estructurado, es decir, no se enmarca en objetivos didácticos, ni en una metodología predeterminada y no conduce a la obtención de un título o certificación. La educación informal en la mayoría de los casos no es intencional, sino azarosa o aleatoria, es decir, los sujetos no se imponen como objetivo formal ni el enseñar ni el aprender.(p.p 127-155)

En el marco de la educación, Mortinore (1991) señala que “la escuela de calidad es aquella que promueve el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo.(p.10)

Un sistema escolar eficaz maximiza las capacidades de las escuelas para alcanzar estos resultados. Lo que supone adoptar la noción de valor añadido en la eficacia escolar.

Este horizonte de calidad toma cuerpo y encuentra una situación propicia cuando el centro sabe lo que hace y por qué lo hace y está dispuesto a hacerlo de una forma permanente cada día mejor adaptándose a la realidad de cada persona sin destruir su capacidad de enseñanza-aprendizaje y valorando todo aquello que le ayuda a su crecimiento cultural, científico y espiritual.

1.4. Calidad de la educación

La aparición del concepto “calidad de la educación” se produjo históricamente dentro de un contexto específico. Viene de un modelo de calidad de resultados, de calidad de producto final, que nos pone en guardia, sobre todo, del hecho de que bajo estas ideas suelen estar los conceptos de la ideología de eficiencia social que considera al docente poco menos que como un obrero de línea que emplea paquetes, instrucciones, cuyos objetivos, actividades y materiales le llegan prefabricados, y en el cual la “calidad” se mide por fenómenos casi aislados, que se recogen en el producto final.

La educación es un “sistema complejo”, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones. Un sistema complejo se caracteriza porque contiene múltiples subsistemas fuertemente conectados.

La calidad de la educación significa investigar, formar docentes y documentarlos. Si bien existe un conjunto de factores que influye en la calidad (los programas, los textos, la infraestructura, la formación de los docentes) ninguno de ellos ni todos juntos garantizan los resultados de la calidad; estos factores son sólo instrumentos y la calidad tiene que ver con un sistema de valores, ejercido por los principales actores: estudiantes y docentes, los padres y la propia sociedad.

Calidad no se asocia sólo con contenidos o resultados en la educación; se propone definir la calidad de la educación no tanto en los fines sino en el proceso: educación de calidad es aquella que llega a todas las personas que constituyen una sociedad. Calidad se asocia con

eficiencia, medida ésta en términos de quién y cuántos tienen la oportunidad de acceso y permanencia a la educación.

Según Palacios, G. (1996), una primera aproximación nos la proporciona. Cuando afirma que si la finalidad esencial de las instituciones educativas parece ser el impulso y orientación de la educación en sus propios alumnos, podría considerarse que una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles. (p. 55)

Donde podrán desarrollar todas sus potencialidades de aprendizaje con creatividad, agilidad, criticidad y dinamismo lo cual les ayuda a ser hombres y mujeres que trabajan en libertad buscando siempre aprender más siendo agentes de su propio aprendizaje.

Para que esto se cumpla se necesita conocer una serie de aspectos de la institución educativa como su organización, gestión que realiza la dirección, los resultados académicos alcanzados, la formación del personal, el apoyo que brindan los padres de familia como finalidad principal y última de un centro educativo es conseguir que sus alumnos alcancen niveles educativos de calidad. La calidad del centro, entendida en términos de resultados, estará íntimamente relacionada con la eficacia y sobre todo con la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos y los procesos para la consecución de los objetivos educativos.

Según Martínez, R.(1996), menciona que la calidad educativa es considerada como una concepción multidimensional por cuanto comprende la relevancia, la eficiencia interna y externa, el impacto, la equidad y la eficiencia.

De la misma manera el autor destaca que un sistema educativo de calidad es aquel que:

- ✓ Establece un currículo adecuado a las necesidades de la sociedad en la que se ubica.
- ✓ Logra la más alta proporción posible de destinatarios acceda a la escuela, permanezca en ella hasta el final del trayecto previsto y egrese habiendo alcanzado los objetivos de aprendizaje establecidos.
- ✓ Consigue que el aprendizaje relevante alcanzado por los estudiantes sea asimilado por estos en forma duradera y sea utilizado para mejorar su desempeño como adultos en los diversos papeles sociales que deben desempeñar
- ✓ Aprovechar y utilizar de mejor manera los recursos de que dispone la institución, evitando hacer despilfarros y derroches de cualquier tipo. (p.36)

Según Facundo, A, y Rojas, C (1990, p.54),afirma que la educación también es de calidad cuando satisface las necesidades sociales de manera que pertenezca a su tiempo y se adecue a las exigencias de su respectiva civilización.

Los autores distinguen entre calidad integral o política, calidad formal o científica y calidad institucional o infraestructural. Por calidad política entiende la naturaleza de los fines y las cualidades del producto educativo, como la capacidad de las comunidades de auto dirigirse, la demostración de la capacidad cultural y la capacidad para autodeterminarse y autopromocionarse.

La calidad formal radica en que los medios pedagógicos y las tecnologías educativas empleadas corresponden al avance científico de la pedagogía. Por su parte la calidad institucional, se refiere a las características idóneas de los espacios educativos de manera que se permita un ambiente adecuado para la satisfacción de las necesidades sociales. Así como de insumos como personal, políticas, planes, programas y sistemas de monitoreo, control y evaluación.

Desde esta perspectiva los indicadores de calidad tendrían que basarse en encuestas que determinen el nivel de satisfacción de las necesidades sociales, que para efectos prácticos se refiere a las expectativas de los usuarios, esta noción es próxima a las visiones de calidad educativa desde la perspectiva de control total de calidad.

1.4.1 Criterios para valorar la calidad de la educación

Se define a los criterios de evaluación como aquellas condiciones o efectos que se deben cumplir en el proceso para lograr los objetivos del proyecto o de la actividad educativa.

Las características que deben tener los criterios son:

- ✓ Deben ser claros en expresar lo que se pretende.
- ✓ Deben ser conocidos y aceptados por los involucrados. Es deseable que todos los implicados los acepten y que se comprometan a alcanzarlos.
- ✓ Deben ser comprensibles, todos deben entender exactamente lo mismo.
- ✓ Deben ser flexibles, capaces de adaptarse a cambios.
- ✓ Deben ser elaborados en lo posible de manera participativa.

Según Pérez, R. y otros (2004), proyectan ciertos criterios que permiten identificar planteamientos educativos dados o no de calidad, los mismos que se puntualizan a continuación: Totalidad, el mismo que hace referencia a que la educación a de mejorar o perfeccionar a la persona en lugar de degradarla o limitarla y debe mejorar toda la persona y a cada persona, la primera cuestión conduce a entender la educación como una influencia no manipuladora de los educadores, mientras que la segunda representa la necesidad de plantearse la formación y mejora de todas y cada una de las dimensiones que integran a la

persona. Es importante mencionar que la totalidad se aprecia no como el reducir la educación a la transmisión de saberes, sino incluir los procedimientos es decir integrar una formación intelectual con actitudes y valores. Integralidad y calidad, la integralidad exige proyectos compartidos, asumidos por los miembros del centro y trabajados desde las respectivas posiciones de responsabilidad de cada uno de ellos. Latotalidad y la integralidad se convierten en dos manifestaciones y criterios para juzgar la calidad de un sistema educativo y, por ende, de la educación impartida en un determinado centro. Un planteamiento educativo dotado de integralidad es necesario contar con una meta, con un fin de la educación tan elevado como para que, de una parte, sea capaz de acoger, de dar cabida a todas y cada una de las actuaciones que se llevan a cabo en las aulas. Adaptación, personalizar el currículo, desde la perspectiva de la educación, propone a cada alumno, dentro de las diferentes unidades de aprendizaje las metas que puede alcanzar y favorecer su logro como la metodología, la motivación y los estímulos adecuados coadyuvando así a la formación de una personalidad madura, dada la relación constatada entre las variables cognitivas y afectivas del ser humano. Armonía y coherencia, la formación integral de la persona, en cuya vida juega un especial papel el trabajo, exige del sistema educativo una preparación básica adecuada de forma que se facilite la formación profesional; algo similar debe afirmarse de cara a la capacitación para una vida adulta, productiva, adaptada y satisfactoria. (pp.24-25)

Valenzuela, J. (2004), afirma que es notable indicar que la evaluación de la calidad educativa debe considerar cuatro aspectos fundamentales:

- ✓ Calidad del desempeño educativo, destaca la importancia de identificar aquellos factores que en nuestro quehacer cotidiano son clave para el servicio ofrecido, de asignar indicadores de calidad, de definir esos indicadores y de establecer estándares mínimos que garanticen la calidad de nuestro desempeño.
- ✓ El logro de los objetivos curriculares, destaca la importancia de la calidad como producto, es decir evaluar el producto final; o sea, cómo está saliendo el egresado de la institución educativa.
- ✓ La satisfacción de los estudiantes, a través de instrumentos diseñados es posible evaluar el grado de satisfacción de los estudiantes acerca del servicio recibido, es decir que permitan medir el grado en el que una institución ha satisfecho las expectativas de los estudiantes. Por lo tanto es importante destacar que cada uno de los servicios educativos con que cuenta la institución, merece ser evaluado con miras de emprender acciones que lleven a una mejora continua de los mismos.
- ✓ El seguimiento a egresados, es aquel que permite dar un seguimiento a largo plazo a los egresados, dando respuesta múltiples interrogantes: ¿Han continuado estudiando? ¿Cómo les está yendo? ¿Han cambiado de giro respecto de lo que estudiaron? ¿Qué carrera universitaria eligieron?, estas y muchas otras más preguntas son buenos indicadores de la calidad de una institución(p 75)

1.4.2 Factores de eficacia y calidad educativa

Según Muñoz, J.(2003), En lo referente a la eficacia educativa manifiesta que la misma es un estándar de calidad que se obtiene cuando todos y cada uno de los estudiantes consiguen un desarrollo integral esperado teniendo en cuenta su situación inicial y su contexto social, económico y cultural.

La UNESCO entiende por eficacia al análisis que se hace para verificar en qué medida la educación está alcanzando las metas establecidas por cada una de las dimensiones citadas que la lleve a estándares de calidad. Ahora es importante mencionar que en la actualidad se ha hecho mucho en niveles como infraestructura y en reformas curriculares que en verdad son muy buenas y enriquecedoras pero es en la concepción mental de todos los integrantes de la comunidad educativa en donde está el verdadero reto, pues es en la mente de todos ellos donde se idea el proceso educativo como una unidad básica de la educación y es allí en donde surgen factores fundamentales que siempre deben estar presentes y expuestos a análisis constantes.

Según Murillo, J. (2007), considera los siguientes factores como fundamentales. Metas compartidas, consenso, trabajo en equipo: sentido de comunidad, se refiere al consenso que debe existir entre los integrantes de la comunidad educativa al momento de trabajar, es decir, debe prevalecer el trabajo cooperativo en busca de los fines establecidos. Liderazgo educativo: aquel que genera influencia para que todos a su alrededor emprendan acciones que permitan reformar el aprendizaje de los estudiantes optimizando los recursos pedagógicos, financieros y humanos. Liderazgo Integral: aquel que permite que las personas hagan las cosas con voluntad, empoderamiento, carisma y compromiso, pues es una fuerza interna que brota de los seres humanos y que ayuda a los demás a conseguir sus sueños. Clima escolar y de aula: se refiere al ambiente característico de cada institución educativa en el cual se insertan todos los miembros de la comunidad que la componen y que posee características sociales, culturales, étnicas, psicológicas, etc. Altas expectativas: las metas que se intentan conseguir en un contexto y tiempo específico a partir de objetivos encaminados anticipadamente. Calidad del currículo / Estrategias de enseñanza: se refiere a la planificación la misma que juega un rol de suma importancia en la calidad educativa pues este marcará el ritmo en un periodo determinado de las estrategias de enseñanza a seguir y debe estar enmarcado en un modelo pedagógico acorde al contexto y a la oferta educativa. (Murillo, J. 2007) Organización del aula: considera al profesor como el dinamizador de las actividades en un aula es él quien debe analizar si el grupo es homogéneo o heterogéneo, formarlo de forma flexible pero buscando siempre fortalecer el trabajo individual. (Martín E. y Ferrandis, A, 1992). Seguimiento y evaluación: elementos fundamentales que permiten específico mientras que en la evaluación se refiere al contraste de los impactos reales del proyecto con lo planificado previamente. Aprendizaje organizativo / Desarrollo profesional: relaciona los diferentes niveles de aprendizaje con los tipos de cambio o transformación que éstos puedan generar en los estudiantes los mismos que dependen directamente de la visión profesional del

docente. Garrat (1987). Compromiso e implicación de la comunidad educativa: la comunidad educativa en todos sus niveles e integrantes son los que ayudan a encaminar el proceso educativo hacia el horizonte marcado por la institución sin que ningún integrante superponga la implicación de otro. Recursos educativos: se consideran a los elementos necesarios para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje de forma óptima en los ámbitos pedagógicos, psicológicos, infraestructura y logística. (Murillo, J. 2007). Por lo antes mencionado es importante destacar que una escuela eficaz es aquella que consigue un desarrollo integral de todos y cada uno de sus estudiantes, mayor de lo que sería esperable teniendo en cuenta su rendimiento previo y la situación social, económica y cultural de las familias. (p.25).

La institución educativa debe tener presente que es su responsabilidad formar niños/as y jóvenes para que en el futuro sean profesionales con valores bien fundamentados que los comprometan consigo mismo y con la sociedad, en la búsqueda incesante del bien hacia los demás, incluidos el propio. No cabe duda de que, en la actualidad, la calidad educativa es preocupación de educadores, administrativos y todos los miembros de la comunidad en general.

Frente a ello Silva(2006), menciona que: La calidad educativa se pone de manifiesto con mayor claridad en los resultados o productos de un sistema; no obstante, la evaluación de la misma no puede centrarse sólo en esta dimensión. Muchos podríamos estar de acuerdo en que en la medida que una institución educativa produce egresados de calidad dicha institución alcanza un nivel satisfactorio de calidad educativa. (p. 26).

Una institución educativa alcanza los objetivos propuestos en el proceso de enseñanza – aprendizaje se puede afirmar de una calidad de la educación. Es importante que el personal como parte fundamental de la institución educativa tenga una buena preparación profesional, el buen desempeño de los docentes, garantiza que los estudiantes fortalezcan sus conocimientos, a esto hay que añadir la importancia de una gestión eficaz de parte del rectos/a o director/a del establecimiento y la manera efectiva que los docentes muestren a las distintas actividades académicas que se den dentro de la institución en beneficio de los estudiantes.

1.4.3 Elementos claves de transformación y mejora en el espacio educativo

Para mejorar el espacio educativo debe seguirse un proceso que requiere de mucho tiempo, cuidadosamente planificado y organizado, para esto es necesario contar y trabajar con los elementos centrales de los esfuerzos de mejora que son docentes y discentes. En el caso de los docentes existe la necesidad de capacitarlos de tal manera que puedan incrementar el trabajo en equipo, y concientizarlo sobre la enorme responsabilidad que tiene en sus manos, en el caso de los estudiantes la perspectiva debe centrarse en el desarrollo de destrezas y capacidades para aprender y desarrollar su autoestima.

A criterio de Hopkins y West (1994): Para iniciar un proceso de cambio en el centro educativo menciona las siguientes constataciones para iniciar un proceso de cambio:

Oportunidades de desarrollo del profesorado en la que los docentes aprendan juntos.

Evolución Individual y colectiva.

Estimular la participación de la comunidad escolar, en especial de los estudiantes.

Programas de mejora, considera el liderazgo como una tarea compartida.

Coordinación de actividades, primordial la comunicación así como las interacciones informales entre los docentes.

Cuestionamiento y la reflexión, procesos de mejora, establecimiento claro en torno a las prioridades de desarrollo.

Una adecuada planificación, ayuda a convertir el futuro deseable del centro educativo.

Mantener la atención sobre la práctica del aula.

Prioridad en los aspectos de currículo, evaluación o práctica de clase.

La comunicación produce un encuentro entre los docentes y discentes.

Participación e inclusión de todos.

Desarrollo pensamiento crítico, capacidad para aprender y autoestima.

1.4.4 Estándares de calidad educativa

Según (Ravitch, 2004), destaca que un estándar es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Todo estándar significativo ofrece una perspectiva de educación realista; si no hubiera modo de saber si alguien en realidad está cumpliendo con el estándar, no tendría valor o sentido. Por tanto cada estándar real está sujeto a observación, evaluación y medición. (p. 89).

Para definir los estándares de calidad, primero se conceptualiza al estándar como un patrón, modelo, norma o valor de referencia que se debe alcanzar, el mismo que señala el comportamiento que se espera observar en el sujeto. No hay que considerarlo como un limitante de la iniciativa y creatividad sino como una motivación que compromete a la persona a esforzarse para conseguirlo.

Se debe establecer un estándar con el objetivo de tener una visión clara de los requisitos a cumplir para asegurar la calidad en el ámbito educativo.

Para el Ministerio de Educación, (2012). “Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema

educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad”.

Su propósito es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores educativos, aportan a los niveles de decisión de una institución y a su personal constituyéndose en un medio para evaluar el desempeño que se adquiere en las diversas áreas operativas.

Siempre operamos internalizando y adoptando estándares no como reglas fijas sino como modelos a conseguir, proponen pautas, indicadores, recomendaciones, es decir, se constituyen en metas establecidas dentro de una organización.

1.4.5 Calidad total

La gestión de la calidad total según Roure, (1992). Es un proceso de gestión integral de todas las actividades de una empresa al objeto de satisfacer con eficiencia económica las expectativas del cliente, sea este interno o externo (p. 205)

También “La calidad total, es conocida como gestión de la calidad total (TQM por sus siglas en inglés), es una filosofía, cultura o estilo de gerencia que involucra a todos los miembros de una organización, los cuales buscan mejorar continuamente la calidad no sólo en los productos, sino también en todos los aspectos de la empresa como, por ejemplo, en los trabajadores (ejemplo, al estar bien calificados), en los insumos (ejemplo, al ser de primera), en los procesos (ejemplo, al evitar desperdicios), en la atención al cliente (ejemplo, al brindar una rápida atención)”. (www.crecenegocios.com/la-calidad-total/ Consulta 15-04-2012)

Según Santana Bonilla (2003), asume que la esencia de la calidad total consiste en la aplicación reiterada del mismo procedimiento hasta conseguir el objetivo propuesto. No obstante, creemos que la eficacia del éxito no estriba en la reiteración de la aplicación del procedimiento, sino en el camino, la vía para llegar a ese fin, es decir la sistematización del proceso y el resultado, ya que el ciclo (planificación, organización, ejecución, control, corrección y reevaluación del resultado), se gana si se hace un buen diagnóstico de lo que se tiene y se pronostica lo que se quiere lograr, a través de planes o estrategias se lleva a la práctica lo planificado y se verifican los pronósticos o resultados y al unánime se evalúa el procedimiento. En esto estriba la calidad de la gestión educativa.(p. 62).

El autor enfatiza además que la GCT (gestión de calidad total) no es la solución a todos los problemas, puesto que la escuela no es la causa de todos los males sociales y productivos que se le pide que resuelva, además la GCT no aporta respuestas, ni soluciones universales a todas las deficiencias de la enseñanza.

Con respecto a las opiniones planteadas por los autores, se puede mencionar que la calidad total, se transforma en una metodología de gestión a través de la cual, la empresa satisface las necesidades y expectativas de sus clientes y de todos los que conforman una sociedad en general, utilizando los recursos de que dispone: personas, materiales, tecnologías, sistemas productivos, entre otros.

Así como también es el conjunto de condiciones que permiten asegurar la mejora continua de los procedimientos, procesos, actividades y manejo de recursos públicos por las dependencias y entidades del sector público presupuestario, con la finalidad de controlar, prevenir y eliminar cualquier tipo de deficiencia en la presentación o producción de los bienes y servicios que dan a sus clientes o usuarios, con el propósito de proporcionar la máxima satisfacción con la mayor eficacia y eficiencia.

La GCT en el sector educacional ha generado innumerables críticas, siendo un tema polémico en la calidad de la educación, repercutiendo en la calidad de los graduados y en la proyección de las instituciones escolares.

CAPITULO 2

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La educación ha pasado por momentos críticos en los últimos tiempos, por estarazón el desempeño profesional docente es un factor importante para llegar a localidad educativa; los logros alcanzados por los estudiantes dependen en gran medida del papel que cumple el docente en su accionar profesional, por lo tanto es necesario que su trabajo se efectúe de manera eficaz y eficiente, con compromiso para su institución y con gran responsabilidad.

De acuerdo al Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas establecida desde el año 2006 en el Ecuador, los docentes deberán ser evaluados para valorar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, pretendiendo dar a conocer a la persona evaluada sus fortalezas y debilidades.

Al final de este proceso se entiende como “rendición de cuentas”, la entrega de un informe transparente sobre los resultados obtenidos en el proceso de evaluación. “La evaluación del desempeño docente es 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.

Esta evaluación permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2008) Se propone dos tipos de evaluación para el desempeño docente: interna y externa. La evaluación interna comprende los siguientes pasos: autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte de los directivos, evaluación por parte de estudiantes, evaluación por parte de padres de familia y observación de clase.

- ✓ La evaluación externa es aquella en la que el Ministerio de Educación evalúa cada una de las áreas pertenecientes a los diferentes niveles de educación, comprensión lectora, lenguas ancestrales y conocimientos pedagógicos.

Pérez, J. (1995), define a la evaluación como proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, de recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa. (p.272)

Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. En el diccionario la palabra Evaluación se define como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera más que exactitud lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa. Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión.

Técnicamente La Forcade, D. (1998), define como: "La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables."

Macario, B. (2008, p.28), menciona que la evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión.

Como se puede entender que la evaluación de la calidad de las instituciones educativas se da de acuerdo a lo que proyecta a sus destinatarios con el aporte de las personas que están involucradas en este ámbito como son los directivos y los docentes, quienes deben tener la

capacidad de proporcionar lo mejores para que los estudiantes se formen de la mejor manera. Aprovechando todos los beneficios que presenta la institución educativa para el desarrollo de las actividades de manera creativa, dinámica en libertad.

2.1 Conceptualización: evaluación

En el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la palabra evaluación se define como: señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. De esta manera más que exactitud lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa. Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión; la toma de decisiones se hace permanentemente evaluando y eligiendo lo que consideramos más acertado.

Según Rosales (1990, p. 25), da a conocer la evaluación debe ser entendida como una parte integral de una buena enseñanza, de hecho podríamos decir que no es posible concebir adecuadamente la enseñanza y el aprendizaje sin evaluación

García, R. (1989, p. 75), define la evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones.

Por tanto a la evaluación, se identifica como: Un proceso que involucra recogida de información para una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones. La evaluación es un proceso que busca información para la valoración y la toma de decisiones inmediata. Se centra en un fenómeno particular. No pretende generalizar a otras situaciones presenta una función principal la misma que permite retroalimentar el proceso de enseñanza y así mejorar las diferencias.

Integra dentro de su concepción estructuralista, las diferentes posiciones y concepciones, pues incluye aspectos como la medición, juicio, congruencia y toma de decisiones.

Guerra, M. (1993) define a la evaluación como un mecanismo personal, institucional... de país... necesario, que en definitiva nos permite permanente y concatenadamente, ir midiendo, valorando, estimando, apreciando el avance del proceso de nuestro trabajo, de nuestro accionar. La evaluación y sus resultados, nos permite seleccionar, diseñar, recoger, analizar, interpretar la información necesaria de la tarea, de la obra, del proceso que estamos realizando o llevando a cabo, para justamente, ir cambiando, mejorando,

buscando estrategia. La evaluación es un instrumento de diálogo, comprensión y mejora de la práctica educativa

Al definirlo así, se nos indica la vocación colectiva que conlleva todo proceso evaluativo, tanto en su diseño y aplicación, como en su uso posterior. Ese diálogo afecta a toda la comunidad educativa y a la sociedad a la que se sirve. Todos deben contribuir a comparar la práctica con los criterios, con los valores y capacidades consensuadas por todos los implicados en el proyecto educativo y colaborar en mejorar los aspectos detectados como deficientes o ausentes.

Quisiera subrayar la dimensión instrumental que muy acertadamente señala Santos Guerra (1996) en su conceptualización. Entendiendo por instrumento, tal y como aparece en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española aquello “de lo que nos servimos para hacer una cosa o conseguir un fin”. La evaluación, en nuestra práctica habitual, carece de esta dimensión instrumental ya que solemos hacerla tarde y no solemos tenerla en cuenta. Para recuperar esta dimensión debemos evaluar al principio, a lo largo y al final del proceso educativo y tomar decisiones, manteniendo o modificando aquello que interfiere, desorienta o limite los fines educativos trazados y perfeccionando las metodologías, hasta llegar a la excelencia.

Es importante tener en cuenta que la evaluación es una herramienta que sirve para darnos cuenta como estamos trabajando, si la manera de enseñanza aprendizaje está dando los resultados esperados o hay que realizar algunos cambios que nos permitan alcanzar los objetivos propuestos.

Ahora bien, cuando se habla de evaluación, el concepto que las personas suelen tener en mente en primera instancia es, el de colocar un determinado número, como calificación de una prueba específica, sin embargo es necesario notar que la evaluación va más allá de eso, ésta es un proceso que no se reduce a valorar únicamente la cantidad, sino también la calidad al momento de verificar que el objetivo que se persigue sea ejecutado de forma eficiente. La evaluación educativa tiene como meta buscar acciones para mejorar el proceso en sí, el investigador se preocupa por lograr que su realidad sea transformada y de allí que quiera constatarlo de forma veraz y eficiente a través de una evaluación profunda que refleje en ella el valor y la utilidad de la investigación realizada

2.2. Conceptualización: evaluación educativa

Según ”.(Giné y Parcerisa, 2000,) “La evaluación educativa está inmersa en la evaluación del proceso de aprendizaje y enseñanza, debe considerarse como una actividad necesaria, en tanto que le pueda aportar

al profesor un mecanismo de autocontrol para regular y conocer los factores y problemas que pueden promover o perturbar dicho proceso (p. 65).

La actividad evaluativa sirve para darnos cuenta que el proceso está progresando en el aprendizaje, conocer los resultados, la eficacia de la acción docente y de los procedimientos de enseñanza utilizados, con las actividades que realiza el docente para mejorar la actividad constructiva de los alumnos. Por eso es importante la información que nos proporciona la evaluación, con esto contamos con los argumentos suficientes para proponer correcciones y mejoras en una u otra dirección. Los resultados son entonces insumos fundamentales para tomar decisiones, fijar responsabilidades, establecer metas, definir criterios y determinar acciones que garanticen el avance en un proceso de mejoramiento coherente, pertinente y sostenible.

La conceptualización que de la evaluación educativa hace Casanova, M. (1998): "Proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporado al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar las decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente"(p 67)

La información que proporciona la evaluación es importante para que la comunidad educativa analice comparativamente las instituciones con referentes locales, regionales y nacionales, lo que permite a su vez reflexionar sobre la eficacia de los resultados educativos en relación con el entorno. De este modo, la evaluación impulsa el mejoramiento ya que genera compromisos con el logro de objetivos precisos, al permitirles a los diferentes actores del sistema educativo tomar conciencia de los aspectos que se deban mejorar en las instituciones.

Coll y Martín, (1993, p 72), dice que también es importante analizar la evaluación escolar en toda su complejidad, ya que se refiere a la necesidad de ubicarla en el plano de tres importantes dimensiones.

En dimensión psicopedagógica y curricular, se involucran directamente todos los aspectos relacionados con un modelo o marco de referencia teóricos y un planteamiento curricular determinado, este ámbito se vincula con los aspectos de: conceptualización de la evaluación a partir de un modelo teórico-conceptual; funciones de las tareas de evaluación desde un planteamiento curricular determinado; las decisiones sobre qué, cuándo y para qué evaluar.

En la dimensión referida a las prácticas de evaluación, puede incluirse lo relativo al conjunto de procedimientos, técnicas, instrumentos y criterios para realizar las actividades de evaluación. La

dimensión normativa, se implicarían los asuntos relacionados con fines administrativos e institucionales. Esta actividad tiene que ver con factores como la acreditación, la promoción, los documentos de evaluación, las evaluaciones sobre la institución y la evaluación docente y directivo.

De acuerdo con estos criterios podemos mencionar que la evaluación tiene diferentes propósitos o finalidades que aportan con los parámetros necesarios para seleccionar una alternativa o decisión tendiente a satisfacer las necesidades que los educandos y la comunidad educativa posee.

Para llevar a cabo una evaluación se debe partir de un análisis situacional para darse cuenta de la realidad como se están desarrollando la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, el pronóstico se constituye en el propósito de prever y manifestar los objetivos que se han valorado.

También tiene la finalidad de seleccionar y elegir los competentes que van a desempeñar una acción que va ayudar a alcanzar la acreditación o certificación la cual asigna una categorización o estatus de acuerdo a los resultados obtenidos, estas metas de la valoración permiten establecer puntos de inicio, motivación, orientación para mejorar las actividades de las instituciones en beneficio de la una educación de calidad y calidez donde todos los miembros de la comunidad educativa son responsables de cuidarla y ayudar que siga manteniéndose de la mejor manera.

2.3 Tipos de evaluación

2.3.1. Evaluación por su protagonismo

- ✓ Autoevaluación: “Es el acto de evaluar, que una persona se hace a sí misma”. Rodríguez, (1999), es decir, “es un tipo de evaluación que toda persona realiza a lo largo de su vida, ya que continuamente se toma decisiones en función de valorización positiva o negativa de una actuación específica, un trabajo realizado, una tarea por cumplirse” (p. 92).

Es importante que toda persona aprenda a ser capaz de hacer juicios confiables acerca de lo que sabe y lo que no sabe, de lo que puede hacer y no hacer, ya que es un medio eficaz para que el ser humano entre en un proceso de cambio y reflexión.

- ✓ Coevaluación: Grupo Santillana, (2009). Define como aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores, entre equipos docentes), evaluadores y evaluados intercambian sus papeles alternativamente”. Esta consiste en la evaluación mutua, de un trabajo,

actividades, acciones que pueden efectuarse en pares y hasta en pequeños grupos para que la valoración se ayude de la opinión y aporte de todos los integrantes.(p. 16)

- ✓ Heteroevaluación: Según, Rojas, P.(2011), es la evaluación que realiza una persona sobre otra respecto de su trabajo, actuación, rendimiento, etc. A diferencia de la coevaluación, aquí las personas pertenecen a distintos niveles, es decir no cumplen la misma función” (p. 27).

Este tipo de valoración es importante, rico por los datos que ofrece y a su vez difícil porque supone valorar, emitir juicios sobre las actuaciones de los demás.

2.3.2 Evaluación por su utilidad

- ✓ Diagnóstica: Pezo, E. (2008) “Es aquella que se realiza antes del acto de enseñanza aprendizaje y sirve para situar al estudiante en un punto de partida óptimo para iniciar el proceso”, Cuando se habla de diagnóstico no se refiere solo al inicio de un año escolar por lo contrario esta se aplica al momento de generar ideas nuevas para plasmar en una programación con miras a lograr las metas previstas. (p. 43).

Para Noriega, (2009) la evaluación diagnóstica es esencial, “permite conocer si los participantes cuentan con los prerrequisitos (conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, etc.) establecidos para el inicio del proceso educativo permite saber si los alumnos ya lograron objetivos anteriores, a fin de seleccionar adecuadamente las acciones educativas a realizarse” (p. 196).

Para este tipo de evaluación se puede utilizar diversos instrumentos como: el informe persona o cuestionario KPSI, la red sistémica, la observación y lista de verificación.

- ✓ Formativa: La evaluación formativa es la valoración de la información recogida en forma continua del funcionamiento de una institución educativa, programa o aprendizaje en un tiempo previsto para alcanzar una meta propuesta, la misma que permite tomar decisiones sobre la marcha de cualquier actividad. (Allal, 1979).

Formativa: Vega, F. y Ventosa, V. (1993) la definen como la función que cumple es la de ir suministrando información a medida que avanza el programa de tal modo que puedan tomarse decisiones pertinentes para cambiar las acciones en curso. Su utilidad radica en que no es necesario que el programa concluya para darnos cuenta de los errores cometidos, sino que durante la ejecución es posible subsanarlos, es decir, sirve para ayudar en la toma de decisiones que ha de irse realizando sobre el terreno.(p151).

Según Fingermann H (2010) Evaluación formativa se da dentro del proceso para obtener datos parciales sobre los conocimientos y competencias que se van adquiriendo y permite dicha información la toma de decisiones pedagógicas.

En esta evaluación se puede aplicar varios instrumentos como: la intuición, la observación de las actividades realizadas por los alumnos, exploración a través de preguntas formuladas por el profesor durante la clase.

- ✓ Sumativa: “Consiste en recoger y valorar los datos al finalizar un período previsto para la realización de un aprendizaje, un programa o la consecución de unos objetivos” Grupo Santillana, (2009, p. 21).

La evaluación sumativa llamada también evaluación final, aquella que se realiza al término de un proceso o ciclo educativo cualquiera, utilizando las pruebas o exámenes.

Para (Noriega, 2009) El propósito de la evaluación sumativa es valorar las conductas finales que se observan, certificar que los objetivos fueron conseguidos, integrar los diferentes juicios de valor emitidos en el transcurso del proceso, confirmar el logro de una competencia prevista apreciando el esfuerzo realizado por cada estudiante de inicio a fin del aprendizaje (p. 144)

2.4 Criterios de evaluación

2.4.1 Eficiencia

Este término se utiliza para comprobar si los objetivos, la metodología, técnicas de enseñanza-aprendizaje los planes y programas fueron adecuados y en qué medida se lograron.

Según Encalada, T (2008) Eficiencia: Consiste en la medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes a la eficiencia.

Este término se relaciona con calidad educativa es decir, al evaluar globalmente a una institución educativa por ejemplo si los resultados son óptimos, se considera que el trabajo desempeñado por los actores educativos en esa institución es eficiente.

2.4.2 Eficacia

Murillo, F. (2003). Al hablar de eficacia se toma en cuenta el grado en que una institución educativa logra sus objetivos y los efectos provocados al cumplir con lo planificado durante el proceso educativo. La eficacia es el logro de modificaciones o cambios teniendo en cuenta el tiempo que se ha empleado en ésta.

En una institución educativa la eficiencia analiza la estructura y organización del currículum internamente, la eficacia analiza el rendimiento de los estudiantes con respecto al plan de estudio. La eficiencia busca determinar el grado en que los recursos son aprovechados durante

las actividades realizadas: costos, personal, tiempo, etc. y la eficacia busca determinar el grado de semejanza entre los resultados obtenidos y las metas propuestas para una actividad, es decir saber si se satisfacen o no las necesidades.

2.4.3 Efectividad

Quintero, (2000,p. 140), define a la efectividad destaca que la misma:“Expresa la relación entre lo logrado y lo programado, o entre el resultado y el objetivo.”

Al realizar la evaluación de efectividad en una institución educativa se llega a conocer si los resultados obtenidos cumplen con los objetivos propuestos, de llegar a tener resultados positivos se podrá decir que los programas, planes, proyectos y actividades que se está realizando en una institución es efectivo.

Al realizar en una institución educativa la evaluación se le concede un valor, ya con ello se le califica el tipo de educación que ofrece. Los valores que da a la institución es: eficiente, bueno y de calidad, la calificación depende de la calidad de educación que ofrece, de cómo la mira la persona que la evalúa y si tiene criterios claros como debe ser una educación de calidad y si su trabajo lo realiza bajo los parámetros de la ley de educación y del reglamento de educación.

Toda la comunidad educativa debe asumir el compromiso de participar activamente involucrándose en la evaluación, solo así se podrá desarrollar con transparencia y honestidad y esto le permitirá identificar que el proceso de enseñanza- aprendizaje que se lleva en la institución son eficaces, eficientes y de calidad los procesos educativos. Examinando si los procesos que se están desarrollando en la institución ayudan a la formación de los educandos y los lleva a un compromiso de crear una interrelación entre lo que se enseña y se vive.

Todos los miembros de la comunidad educativa son protagonistas y destinatarios de la evaluación: docentes, alumnos, padres de familia, personal administrativo y de servicio, todos deben intervenir en ella. Si la comunidad educativa es la que ha construido el proyecto educativo, por tanto todos han compartido un ideal, objetivos, valores, metas y sueños que desean alcanzar y es responsabilidad de todos ayudar a que esto se haga realidad haciendo el debido seguimiento al camino recorrido, dando solución a las dificultades encontradas, para seguir avanzando en el objetivo propuesto.

El cambio y las mejoras de la calidad educativa es un objetivo realizable si se mejoran los procesos de planificación, organización y gestión utilizando todas las herramientas que ayuden a realizar las mejoras en la gestión es la evaluación. Ya que esta facilita la información necesaria de cómo se en cuenta el centro educativo y así poder potenciar los mecanismos

necesarios para desarrollar los cambios que sean necesarios para alcanzar las metas propuestas en el proyecto educativo.

Perderá la su sentido la evaluación sino está enfocada al análisis de la eficiencia y efectividad del sistema para alcanzar el perfil del centro educativo y su posición en el entorno donde se encuentra ubicada.

CAPITULO 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTE

La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos hace parte de un compromiso con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas.

Esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos, de los establecimientos educativos, podan trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros docentes para que los estudiantes accedan a una educación de mayor calidad.

3.1 Conceptualización: desempeño

Es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales.

Stoner, (1996). Destaca que el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo”

Se entiende también como desempeño la realización de actividades establecidas de modo normal que se establecen en cantidad y calidad del trabajo realizado por una persona o grupo de personas durante un tiempo determinado establecido para lograr las metas propuestas.

El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización. El

desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados.

Estos tres aspectos del desempeño se pueden subdividir de la siguiente manera:

Atributos del cargo: Son aquellos aspectos que miden el conocimiento del puesto, la pericia en la ejecución de las tareas, experiencia y solvencia para ejecutar su trabajo.

Rasgos individuales o de conducta: Son aquellos aspectos que son inherentes a la persona, tales como: puntualidad, compromiso, responsabilidad, cooperación, motivación, trato, etc.

Factores de rendimiento: Son aquellos que se aplican al logro de las metas del cargo en aspectos tales como: productividad, calidad, ventas, utilidades, oportunidad, etc.

“El desempeño también se lo puede definir como una traducción del rendimiento, es importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos o tareas asignadas, de igual forma el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización”

La evaluación de desempeño es un proceso que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de los docentes, en el ejercicio de sus responsabilidades en los establecimientos educativos en los que laboran. Se basa en el análisis del desempeño de los docentes y directivos docentes, frente a un conjunto de indicadores establecidos previamente.

3.2 Evaluación del desempeño profesional docente

El Ministerio de Educación (2010), a través de sus diversas dependencias (Dirección General de Desarrollo Profesional de Educador, en consenso con la Dirección General de Educación Media, la Dirección General de Educación Inicial y Educación Escolar Básica, la Dirección General de Educación Permanente, la Dirección General de Educación Inclusiva y la Dirección General de Educación Escolar Indígena), presenta el manual Instructivo, la planilla de resumen y los cuestionarios de evaluación del desempeño docente para su aplicación en el año académico 2011.

La evaluación del desempeño profesional docente es un proceso permanente que lleva a confrontar el quehacer profesional de los educadores detectando fortalezas y debilidades que requieren ser superadas; para ello se valora sus competencias funcionales y comportamentales.

Esta evaluación orienta a los docentes a buscar y trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y desarrollo de competencias para una educación de mayor calidad. Mediante la evaluación de desempeño se evidencia el nivel de logro y resultado de los educadores en cuanto a la práctica de sus responsabilidades, generando la reflexión de los alcances y faltantes para reprogramar actividades en bien de la comunidad educativa.

3.2.1 Dimensiones para la evaluación docente

Las dimensiones que el Ministerio de Educación del Ecuador 2012 ha diseñado para los instrumentos de evaluación a los docentes son las siguientes:

- ✓ Sociabilidad pedagógica.- Hace referencia al saber ser, en el cual el docente demuestra tener los valores como: cortesía, respeto, tolerancia y asistencia.
- ✓ Habilidades pedagógicas y didácticas.- Hace referencia al saber hacer, el docente demuestra tener la destreza para programar su plan de clase tomando en cuenta la selección de contenidos de acuerdo al nivel, sus objetivos, preparación de las clases, motivación para los estudiantes; desarrollo de habilidades y uso de tecnologías.
- ✓ Desarrollo emocional.- Se toma en cuenta por parte del docente su don de gentes, presentación personal, relación afectiva, interés por los demás y trabajo en equipo.
- ✓ Atención a estudiantes con capacidades especiales.- En la cual se toma en cuenta aspectos curriculares como tareas y adaptaciones curriculares y aspectos sociales como la integración y la comunicación, es decir el interés del docente por el aprendizaje del estudiante con capacidades especiales.
- ✓ Aplicación de normas y reglamentos.- Se toma en cuenta si el docente planifica de acuerdo al currículum nacional, puntualidad, entrega de planificaciones y notas respectivas.
- ✓ Relación con la comunidad.- Se refiere al trato interpersonal con los padres de familia, estudiantes, directivos así como también la participación de los docentes en las actividades extracurriculares planificadas por la institución educativa.
- ✓ Relación con los estudiantes.- En la cual el docente debe promover el desarrollo de los valores en cada uno de sus estudiantes por medio del diario vivir.
- ✓ Clima de trabajo.- Refiriéndose a las relaciones sociales que existe entre docentes, equipos de trabajo, disposición para aprender.
- ✓ Disposición al cambio en educación.- Son las modificaciones en varios ámbitos de la educación y la capacidad que se requiere del docente para mejorar la calidad educativa y la debida importancia que éste debe dar a la investigación.

Para finalizar con las dimensiones a evaluar propuestas por el Ministerio, en los instrumentos de evaluación se toma en consideración la observación de clase impartida por los docentes siendo importante los siguientes aspectos: plan de clase, proceso de enseñanza – aprendizaje y el ambiente propiciado por el docente dentro del aula de clase. (Evaluación interna docentes, 2012)

Los Cuestionarios " A " y "B" de la Evaluación del Desempeño Docente deberán ser aplicados a todos los docentes en servicio de Instituciones Educativas de Gestión Oficial, Privada Subvencionada y Privada que ejercen funciones en el aula en el año académico.

Estos cuestionarios, según dimensiones de evaluación establecidas en el Marco de Criterios para la Buena Enseñanza, están conformados por una lista de indicadores comunes para la Educación Inicial, Educación Escolar Básica y Educación Media, sin embargo, para las modalidades de Educación Permanente, Educación Escolar Indígena y Educación Inclusiva presentan adecuaciones atendiendo las características propias de las mismas. Se detallan a continuación:

La Evaluación del Desempeño Docente forma parte de un proyecto de mediano y largo plazo de implementación del Mecanismo de Certificación de los Educadores Profesionales que articule los procesos de evaluación con programas de formación continua en servicio e incentivos.

La evaluación de desempeño se caracteriza por ser un proceso:

- ✓ Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y los resultados de los educadores.
- ✓ Sistemático: porque requiere de planeación y organización para obtener información confiable y representativa del desempeño de los educadores. Basado en la evidencia: puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas que garanticen objetividad.
- ✓ Orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concertada entre evaluadores y evaluados, de un Plan de Desarrollo Personal y Profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores, rectores y directores del país.

Cuando se pretende la excelencia en el desempeño educativo es indispensable continuamente evaluar nuestros propios procedimientos de enseñanza, de modo que nos permita adecuarlos a las necesidades y características del alumnado de manera que satisfagan las expectativas de los educandos. De igual modo los alumnos deben ser sometidos sistemáticamente a

evaluaciones para poder comprobar su evolución, así como la eficacia de nuestro propio desempeño profesional

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño son:

- ✓ Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.
- ✓ Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente, dependiendo la forma de administración.
- ✓ Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, por una parte, los objetivos empresariales y, por la otra, los objetivos individuales

Según Mesa, M.y Pérez V. (2007) “la evaluación del desempeño, consiste en la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo, la forma en que utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones”.

En esta definición anterior queda claro que las primeras acciones destinadas a la evaluación del desempeño de un individuo en su organización deben estar encaminadas a la identificación de los objetivos de su empleo, porque es contra ellos, por contrastación, contra los que se medirá si los cumple en la práctica con eficiencia y eficacia. Sin embargo, esta definición solo hace referencia a la medición del rendimiento humano, dejando de lado el análisis del comportamiento del proceso que conduce a tal rendimiento, única fórmula capaz de propiciar que se detecten las posibles causas de los efectos laborales no deseables.

Por su parte Chiavenato, I. (1995) asegura que “la evaluación del desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo, y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona”. Este autor aporta un nuevo elemento muy importante: la necesidad de evaluar no solo la actuación del individuo en el ejercicio de su cargo, sino también estimar su potencial de desarrollo.

En esta misma línea de pensamiento se manifiestan los autores Blanco, B. y Di Vora, M. quienes consideran que “la apreciación del desempeño o evaluación es el proceso de precisar, medir y desarrollar la idoneidad, talento, aptitud, competencia, suficiencia y disposición del personal de las organizaciones en el ejercicio de las funciones propias de su cargo u oficio”. Y más adelante

señalan que “un sistema eficaz de apreciación debe no solamente medir con exactitud los niveles de desempeño actual, sino también contener mecanismos para reforzar las potencialidades, precisar las deficiencias y comunicar tal información a los evaluados con el fin de que ellos puedan perfeccionar su desempeño futuro”. En este estudio se asume que la evaluación del desempeño profesional del docente comprende la medición y valoración tanto de la actuación como de la idoneidad del docente, expresada esta última esencialmente en un conjunto de capacidades, hábitos y habilidades pedagógicas, así como en su disposición para el trabajo, necesarias para la realización de un ejercicio profesional eficiente y eficaz.

Apoyar a los docentes es esencial para el éxito de una institución educativa. Se necesita muchos recursos para asistir a los maestros en el desarrollo/crecimiento profesional. En algunas ocasiones se requiere apoyo adicional para ayudar a los docentes a su preparación y formación continua en desarrollo de su misión como educadores para que puedan alcanzar y cumplir con los estándares calidad de desempeño en sus instituciones educativas.

Para que la evaluación en los docentes ecuatorianos tenga el éxito esperado se tiene que evaluar sus conocimientos, su didáctica, metodología, estrategia, para alcanzar esta meta las autoridades debe exigir Ministerio las herramientas necesarias para que se pueda trabajar en el aula. No se puede exigir modernización y actualización en el proceso, sino se dota a los establecimientos educativos medios didáctico que permita el desarrollo del proceso. Todo cuanto hace el docente es gracias a su creatividad y a la autogestión en la mayor parte de los establecimientos, algunas instituciones sólo cuentan en el aula con la pizarra y los pupitres, las autoridades educacionales jamás visitan los colegios para auscultar y palpar sus necesidades.

Evaluación del Desempeño Docente es una oportunidad para mejorar, sus resultados los debemos utilizar para la planificación institucional del desarrollo profesional de sus docentes, en los campos científico- técnico, así como en el campo psicopedagógico, debe ser un requerimiento institucional que todos los actores involucrados en la evaluación del desempeño docente, evalúen y valoren el accionar de los docentes en la perspectiva de verificar, retroalimentar y seguir mejorando la calidad de los procesos de aprendizaje y enseñanza en la institución.

3.2.2 Perfil del docente

Barriga y Hernández, (2006,) definen el rol que cumple el docente en la educación, es fundamental para el desarrollo integral de cada uno de los estudiantes. “Hoy en día se espera que los profesores privilegien estrategias didácticas que conduzcan a sus estudiantes a la adquisición de habilidades cognitivas de alto nivel, a la interiorización razonada de valores y actitudes, a la apropiación y puesta en práctica de

aprendizajes complejos, resultado de su participación activa en ambientes educativos experienciales y situados en contextos reales” (p. 2)

Según Cooper (1999) un docente debe presentar las siguientes características:

- ✓ Conocimiento teórico profundo del aprendizaje, desarrollo y comportamiento humano.
- ✓ Despliegue y fomento de valores y actitudes para fortalecer las relaciones humanas.
- ✓ Dominio de las áreas que enseña.
- ✓ Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

Según Schon (1992) el docente debe ser un profesional centrado en la enseñanza través de la reflexión, mantener un permanente diálogo docente-alumno y opina que de acuerdo con la calidad del aprendizaje se verificará la calidad docente.

Uno de los requerimientos indispensables que todo maestro debe saber manejar es el currículo, ya que éste ayuda a todos los docentes a seguir secuencial y ordenadamente los contenidos de cada una de las áreas de estudio para cada nivel de educación.

A continuación se detallará el perfil del docente:

- ✓ Docentes que brinden una educación de calidad
- ✓ Docentes que ejercen adecuadas prácticas pedagógicas enseñanza-aprendizaje
- ✓ Docentes que fomenten en el aula un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Docentes competentes en su práctica pedagógica.
- ✓ Docentes con adecuada formación profesional.
- ✓ Docentes responsables y transparentes en su desempeño.
- ✓ Docentes comprometidos en su labor de enseñar.
- ✓ Docentes que se amolden y se acoplen a las nuevas propuestas educativas.
- ✓ Docentes interesados en la investigación.
- ✓ Docentes críticos y flexibles.
- ✓ Docentes prácticos, críticos y reflexivos.
- ✓ Docentes que demuestren en su interrelación ser: amables, saludables y afectuosos con sus alumnos.

CAPITULO 4

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

La Evaluación del Desempeño Profesional de los Directivos, es el cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio; es decir, es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido directivos de la forma más precisa y fundada posible.

Al igual que los docentes, se necesita que los directivos posean conocimientos habilidades y actitudes para beneficiar a toda la comunidad educativa por medio de la gestión educativa y el liderazgo pedagógico (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011), por esta razón en los últimos años se ha visto la necesidad de brindar capacitaciones en gestión escolar con el fin de ampliar estos conocimientos. “En esta perspectiva, la gestión educativa se concibe como un proceso que se orienta al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones (PEI), que sostiene la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas y enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto.

Reconoce la complejidad del contexto interno y externo, la diversidad, la interculturalidad y la incertidumbre. Por ello, se preocupa por mantener un liderazgo con visión educativa dentro de la institución y con las comunidades externas a ella; explora el trabajo en equipo y procura la construcción permanente del proyecto educativo de manera conjunta y compartida con la comunidad.”

“La evaluación de los directivos es un proceso que permite conocer las competencias que poseen quienes tienen la responsabilidad de dirigir las instituciones demostrando así su liderazgo en los procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas que permitan a los establecimientos desarrollar una educación de calidad y equidad” Este proceso de evaluación al desempeño profesional de los directivos busca generar una oportunidad de reflexión sobre la forma en la que se está guiando, o coordinando la marcha del establecimiento en el mejoramiento de la gestión escolar.

La aplicación de la evaluación tiene la finalidad de fortalecer la función que desempeña la autoridad orientándolo hacia un liderazgo democrático, responsable, buscando un profesional que combine criterios de competencia y conocimientos.

Este proceso se caracteriza por ser:

- ✓ Continuo: Se ejecuta durante todo el año escolar para reflexionar constantemente sobre los logros que se van alcanzando y los resultados.
- ✓ Sistemático: Para su implementación se lo planifica y organiza de manera que la información que se recoge sea confiable y representativa.
- ✓ Orientado al mejoramiento: Todo proceso debe plantear alternativas de mejora que apoye al desarrollo de competencias de los actores, también los directivos realizan un trabajo predominante activo, con actividades concretas, bien definidas, que constituye una rutina; pocas veces se observa que el directivo participe en una discusión abstracta o contrariamente denominada sobre organización que se dedique a la planificación global.

Para el Ministerio de Educación del Ecuador, (2007) la evaluación del desempeño directivo consiste en dar cuenta sobre el cumplimiento de las obligaciones que debe tener un directivo comprometido y competente de las instituciones educativas con el propósito de mejorar la calidad y la equidad educativa.

Se aspira que la evaluación sea interpretada como un momento de reflexión y análisis sobre el desempeño por parte del directivo: la gestión para la institución educativa, optimizar el liderazgo interno y alcanzar los aprendizajes esperados por los estudiantes de la institución. Luego de la evaluación se deberá tomar en cuenta las fortalezas y debilidades en su desempeño.

4.3.1 Liderazgo educativo

El término liderazgo significa: “da rumbo, guía, dirige” Cagigal, (1997), dentro de un grupo quien ejerce el liderazgo o actúa de líder: “Es una persona capaz de saber lo que quiere tanto a nivel profesional, como personal, está consciente de su fuerza y de sus debilidades; saben trabajar en equipo, no se asustan ante nada, les gusta el riesgo, son osados” es la persona al que todos están dispuestos a seguir porque influye, inspira entusiasmo, confianza a los demás, siempre se guía, actúa por una visión futura e ideal en beneficio colectivo.(p. 37)

El liderazgo se define como el arte de inspirar confianza y entusiasmo al grupo, para motivar a luchar por los intereses en común. Un líder practica valores como el respeto, ética, honestidad, es democrático, no impone nada, consulta para establecer consensos que lleven a conseguir los objetivos planteados.

En el campo educativo el rector de una institución es el líder; quien de manera conjunta con el personal docente dirige la institución; cuando se trata de tomar decisiones por el bienestar del plantel éste consulta, busca criterios que le ayuden a seleccionar la mejor opción.

Así también su condición de líder hace que constantemente se preocupe por coordinar acciones de capacitación que actualicen a los docentes en prácticas pedagógicas tendientes a mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje. Se preocupa por el bienestar de educadores y estudiantes tratando siempre de solucionar todo tipo de percance mediante el diálogo. Ejerce capacidad de gestión con el objetivo de conseguir recursos, infraestructura, adelantos teniendo presente que todo ello influya de manera directa en los discentes y su rendimiento escolar.

Según, Cagigal, (1997).Dentro de la función de líder cabe recalcar que las actitudes positivas, el respeto, ética, el afecto, cariño, carisma que demuestre, son aspectos importantes para lograr una aceptación total y a su vez el éxito en cuanto a que los demás lo sigan y apoyen.

4.1 Administración educativa

Se pueden mencionar varios conceptos de administración:

Según,Terry, G. (2002) define como: “un mecanismo que consiste en lograr que se hagan las cosas mediante otras personas”.

Para Clushkov. V,(2004) “Es un dispositivo que organiza y realiza la transformación ordenada de la información, recibe la información del objeto de dirección, la procesa y la transmite bajo la forma necesaria para la gestión, realizando este proceso continuamente”. (p. 89)

ParaBrech, E. (2002, p. 121), es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado”.

De acuerdo a estos conceptos se puede mencionar que la administración educativa es un elemento fundamental para el desempeño directivo eficiente de las instituciones educativas modernas. El administrador educativo es el responsable de la calidad del servicio brindado por la misma y debe ser capaz de llevar a cabo todos los procesos gerenciales como: planificación, administración, supervisión y control; para poder tener éxito en su gestión y así poder tener una

institución y una educación de calidad. Si bien es cierto el administrador debe ser además un líder, ya sea adaptándose a la cultura existentes en el centro educativo o modificándola si la considera necesario.

Por último se dice que la administración escolar, se refiere a las actividades de suministro de materiales, el ejercicio de los ingresos, los servicios de intendencia, vigilancia, mantenimiento, asistencia y trámites de prestaciones. Sin embargo, la administración escolar implica la dirección de la organización misma, el uso y ejercicio estratégico de los recursos: humanos, tecnológicos, intelectuales y presupuestales.

4.2 Dimensiones a evaluar del desempeño directivo

Las dimensiones que el Ministerio de educación ha tomado en cuenta para evaluar a los directivos de una institución educativa son los siguientes:

- ✓ Competencias generales.- Básicamente se refiere a la rendición de cuentas sobre la gestión realizada por los directivos, seguimiento de todo el personal, entrega de informes y documentos; coordinación con administrativos, consejo técnico, consejo estudiantil, y representantes de padres de familia.
- ✓ Competencias pedagógicas.- Los directivos deben conocer, organizar, orientar, y promover la aplicación del proyecto educativo institucional, los planes curriculares, así como de modelos pedagógicos y metodología; motiva a los docentes a la investigación permanente y realiza el seguimiento del desempeño docente durante todo el año lectivo.
- ✓ Competencias de liderazgo en la comunidad.- Se refiere a la gran capacidad que debe tener un directivo para motivar e involucrar a toda la comunidad educativa en busca del crecimiento y desarrollo de una institución; apoya, promueve y orienta al cambio, mantiene buenas relaciones con toda la comunidad educativa.

4.3 Perfil del directivo

Según Pozner, P. (2007) "Ser directivo hoy día de una escuela y hacer gestión, es hacer escuela en función de un horizonte de mejoramiento continuo, integrando teoría y el conocimiento que proviene de la propia práctica, es unir ética con eficacia y mantener vivo el propósito moral de generar aprendizajes para todos."

En el área educativa, el Ecuador necesita el siguiente perfil directivo:

- ✓ Directivos competentes.
- ✓ Directivos con conocimiento de gestión y liderazgo.

- ✓ Directivo con conocimiento pleno de las nuevas tendencias educativas.
- ✓ Directivos con conocimientos de la parte académica, administrativa y de la comunidad.
- ✓ Directivos con conocimiento de las leyes y reglamentos educativos.
- ✓ Directivos con capacidad y habilidad de orientar y guiar a docentes, estudiantes y padres de familia.

Para los directivos de las instituciones educativas, la evaluación provee elementos que apoyan la toma de decisiones de acuerdo con las necesidades de desarrollo institucional y, específicamente, sobre la forma como desde la gestión administrativa y directiva se le apuesta a optimizar los procesos de enseñanza - aprendizaje, diseñando e implementando acciones globales y focales que impulsen el logro de los estudiantes, y que se constituyan en mecanismos esenciales para el mejoramiento continuo.

Los resultados de la evaluación ayuda a los docentes a tener orientaciones conceptuales, por niveles de logro de competencias y por componentes disciplinares, que les permiten participar activamente en la revisión del currículo y del plan de estudios, lo que tendrá implicaciones directas en sus prácticas de aula.

La revisión y ajuste a la luz de los resultados obtenidos incentiva la reflexión y los acuerdos acerca de los enfoques pedagógicos, las metodologías de enseñanza y los sistemas de evaluación, así como sobre el seguimiento y la articulación de los ciclos educativos de la educación Inicial, Básica y Media. Desde esta perspectiva, la evaluación estimula la innovación pedagógica en las aulas.

La calidad de la enseñanza impartida a los alumnos y la cantidad de conocimientos que éstos adquieren pueden influir decisivamente en la duración de su escolaridad y en su asistencia a la escuela. La función instrumental de la educación, ayudar a las personas a alcanzar sus propios objetivos económicos, sociales y culturales y contribuir al logro de una sociedad mejor protegida, mejor servida por sus gobernantes y más equitativa en aspectos importantes, se fortalecerá si su calidad es alta.

La escolarización permite a los estudiantes desarrollar sus facultades creativas y emocionales y adquirir los conocimientos, competencias, valores y actitudes necesarios para convertirse en ciudadanos responsables, activos y productivos. El grado en que la educación consigue esos resultados es importante para sus usuarios. En consecuencia, tanto los analistas como los encargados de la formulación de políticas difícilmente pueden eludir el tener en cuenta la cuestión de la calidad.

La calidad de la educación precisa de 3 procesos: el desarrollo de una gestión académica eficaz y eficiente; la capacidad de autoevaluar permanentemente la calidad de la enseñanza impartida; se requiere del intercambio y la cooperación entre las instituciones.

Los directivos deben estar conscientes que la educación de calidad, a los estudiantes los forma en valores, conocimientos, habilidades profesionales y cultura, para que se puedan desarrollar y cimentar una sociedad que cada día crece. La calidad de la educación no es un fin en sí, separado de la realidad concreta de la institución en un determinado contexto social. Es vinculación necesaria entre calidad y eficacia, es uno de los presupuestos fundamentales que nos lleva a un proceso de evaluación institucional, orientado hacia un triple objetivo: mejorar la calidad de la educación, mejorar la gestión institucional y rendir cuentas a la sociedad. Es necesario responder adecuada y creativamente a todos estos retos.

Sabemos que los procesos de enseñanza-aprendizaje tienen lugar en un contexto específico de la organización educativa y no se presentan en forma aislada. Es necesario integrarlos dentro de una visión global de la gestión que incluya a las personas, los recursos, los procesos en general, los resultados y sus relaciones mutuas (Starr 2002). Las personas vinculadas a la organización, interna o externamente, representan la estructura vital de la gestión de calidad y su desempeño dentro de la organización permite explicar el éxito o fracaso de aquella. En esta concepción de la gestión, la calidad está definida como la satisfacción de las necesidades del cliente (persona) y de sus expectativas razonables. Liderazgo: entendido como el comportamiento y la actuación del

“La aplicación de estos estándares nos permite, en este momento, anunciar que estamos construyendo un sistema para la acreditación de los establecimientos escolares desde el nivel Inicial hasta el Bachillerato, con el propósito de lograr estándares de calidad en el desempeño de la gestión educativa pública y privada”, aseveró la viceministra.

El proceso de acreditación tiene tres fases: la primera, el establecimiento de los estándares; la segunda, el sistema de registro para la regulación y acreditación escolar; y la tercera, la implementación.

El Ministerio de Educación al respecto concluye sé que ha de diseño de los estándares. Estamos en el segundo momento que es la construcción del sistema de registro para la regulación y acreditación. Finalmente, a inicios de septiembre de 2012, empezaremos a implementar ya el sistema para la regulación y acreditación de los establecimientos escolares, iniciando con el régimen de Sierra”. Y aclaró que para el régimen de Costa esta implementación se realizará en abril del año 2013.

El Ministerio de Educación, (2012) El objetivo de esta regulación y acreditación es lograr que las instituciones educativas cumplan con estándares de calidad. “La evaluación no está hecha para sancionar, sino, más bien, para lograr que tomen decisiones cada vez más acertadas con el propósito de que su gestión y sus resultados sean eficientes, pertinentes y adecuados a las necesidades de desarrollo del país”.

Para realizar estas evaluaciones, un auditor educativo visitará las instituciones a fin de comprobar y verificar de qué manera esta institución se acopla, se ajusta o cumple con estándares de calidad fijados por el Ministerio de Educación. “Si existiera un informe de que hay ciertas debilidades en la institución, habrá un proceso acompañamiento que será llevado a cabo por el asesor educativo, y que permitirá construir un plan de mejora institucional; es decir, actividades programadas dirigidas a cumplir con los estándares”.

Ministerio de Educación indico. “Aquellos establecimientos que luego del proceso de implementación no cumplieran con esas regulaciones, con esos estándares, tendrán que ajustarse a lo que el ministerio determine: desde suspensiones temporales hasta el cierre definitivo”.

4. METODOLOGÍA

Con el compromiso de lograr los objetivos de la investigación “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo” propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja. El presente trabajo se desarrolla en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” ubicado en la parroquia Puyo del cantón Pastaza, provincia de Pastaza. El mencionado Centro Educativo de tipo Fiscomisional administrado por el Vicarito Apostólico del Puyo, labora en jornada matutina; para el desarrollo de la investigación se aplicaron los instrumentos diseñados por el Ministerio de Educación del Ecuador y considerados por la UTPL.

Contexto institucional

La Unidad Educativa Fisco-misional “Nuestra Señora de Pompeya”, es una institución educativa que a lo largo de su trayectoria ha infundido FE, CIENCIA Y AMOR en el espíritu de la juventud, entregando profesionalismo y mística docente con ideales claros de formar la personalidad de nuestros alumnos por senderos de superación y éxito bajo la protección de la Virgen del Rosario de Pompeya. Somos un centro educativo católico, contamos con educación inicial, básica y bachillerato; promovemos la formación integral de la niñez y juventud mediante el desarrollo de valores, habilidades, capacidades y competencias que coadyuven su formación humana, científica y técnica.

El 14 de octubre de 1963, el Colegio de Manualidades Femeninas “Fray Sebastián Acosta”, por intervención del padre Manuel Freire, Director del Colegio, cambia el nombre por “NUESTRA SEÑORA DE POMPEYA”. Pertenece al Vicariato del puyo, actualmente está administrado por la comunidad de Hermanas Marianitas.

Visión: Ser líderes de la educación en la provincia de Pastaza, generadores de una formación humana, científica y técnica; cultivando valores y promoviendo en la niñez y juventud la responsabilidad, el respeto a la vida y a la naturaleza.

Planta docente: Está integrada por profesionales con una excelente formación académica, científica, técnica y humana, que se identifican con la institución y participan activamente en actividades planificadas considerando sus capacidades, habilidades y destrezas.

4.1 Participantes de la investigación

La muestra de investigación fue establecida por la Universidad Técnica Particular de Loja; se utilizó la fórmula para determinar la muestra, por el número de estudiantes y padres de familia,

los docentes, representantes del gobierno estudiantil, representantes del comité central de padres de familia, directivos y supervisor escolar se trabajó con toda la población de la institución educativa. Para el desarrollo de la investigación se han considerado estratos de la población, distribuidos de la siguiente manera:

TABLA 1 POBLACIÓN A INVESTIGARSE (EXTRACTOS)

Para el desempeño profesional docente:	
Rector del establecimiento educativo	1
Docentes	51
Docentes coevaluadores	1 Inspector general 1 Vicerrectora
Alumnos del 8°, 9° y 10° Año de Educación General Básica y alumnos del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	288
Padres de Familia	288
Supervisora escolar	1
Para el desempeño profesional directivo (Rector):	
Consejo Directivo	3
Consejo Estudiantil	7
Comité Central de Padres de Familia	7

4.2 Muestra de investigación

La muestra se aplica a dos estratos poblacionales: alumnos del 8°, 9° y 10° Año de EGB, alumnos de 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato, y padres de familia. El tipo de muestro es el probabilístico con su variantes muestreo aleatorio simple (MAS) sin reposición. La fórmula para calcular el tamaño de la muestra de cada estrato es la que a continuación se describe:

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

En donde:

TABLA 2 DATOS PARA LA POBLACIÓN

N	Tamaño de la muestra
Z	Valor tipificado con un nivel de confianza del 95% = 1.96
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
E	error estadístico = en este caso 5% = 0.05

Mediante la aplicación de esta fórmula se obtuvo los siguientes tamaños de muestra a quienes se aplicaron los instrumentos: Alumnos del 8°, 9° y 10° Año de educación general básica y Alumnos del 1°, 2° y 3° año de bachillerato

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

TABLA 3. DATOS PARA LA MUESTRA ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA

DESCRIPCIÓN	N	Z	P	Q	E
ESTUDIANTES	1150	1,96	0,5	0,5	0,05
PADRES DE FAMILIA	800	1,96	0,5	0,5	0,05

Fuente: registro proporcionado por la secretaria dela institución.

Elaborado: Aguilar, Gladys (2012)

Estudiantes

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

$$n = \frac{1,96^2 x 0,5 x 0,5 x 1150}{0,05^2(1150 - 1) + 1,96^2 x 0,5 x 0,5}$$

$$n = \frac{3,84 x 0,5 x 0,5 x 1150}{0,0025(1149) + 3,84 x 0,5 x 0,5}$$

$$n = 288,15$$

n = 288 estudiantes

Padres de Familia

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

$$n = \frac{1,96^2 x 0,5 x 0,5 x 1150}{0,05^2(1150 - 1) + 1,96^2 x 0,5 x 0,5}$$

$$n = \frac{3,84 x 0,5 x 0,5 x 1150}{0,0025(1149) + 3,84 x 0,5 x 0,5}$$

$$n = 288,15$$

n = 288 padresde familia

En el caso del rector, docentes, inspector general, vicerrectora, supervisora escolar, consejo directivo, consejo estudiantil y comité central de padres de familia no se aplicará el muestreo, se trabaja con la población, en vista que depende de las características del establecimiento educativo objeto de la investigación.

4.3 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Es preciso el manejo de métodos, técnicas e instrumentos adecuados que permitan ejecutar eficientemente el trabajo.

4.3.1 Métodos:

Método socioeducativo, basada en el paradigma de análisis crítico, porque aborda un tema importante, la calidad del desempeño profesional docente y directivo, para mejorar el servicio educativo, además ofrece el desarrollo de los objetivos educativos de las políticas sociales orientadas a la generación de bienestar social, en este caso se realizó la evaluación de la calidad y el desempeño profesional de los docente y directivo de la Unidad Educativa “Nuestra Señora de Pompeya”

Se utilizó el método inductivo para realizar juicios de carácter general; como la realidad de la práctica docente en la institución educativa; el método deductivo para explicar conductas y

relaciones entre educador y padres de familia; El método analítico –sintético para establecer un análisis de los gráficos estadísticos sobre la realidad de la práctica pedagógica y curricular que realizan los docentes.

El método estadístico, permitió la elaboración de los cuadros de datos obtenidos, en donde se ubicaron los juicios y opiniones de los informantes, y la determinación de los porcentajes correspondientes, a través de gráficos de barras y luego representando estadísticamente, la relación de los datos.

Desde esta perspectiva y en conjunto se trabajó con los métodos inductivo, deductivo, analítico - sintético, y estadístico los mismos que permitieron desarrollar los siguientes momentos:

- ✓ Planteamiento y delimitación del problema
- ✓ Recopilación de datos
- ✓ Tabulación, análisis e interpretación de datos
- ✓ Conclusiones y recomendaciones

4.3.2 Técnicas

Entre las técnicas que se emplearon se puede contar con documentos y archivos que permitieron la recolección bibliográfica para elaborar el marco teórico; la investigación para observar las practicas pedagógicas que realizan los docentes de la Unidad Educativa; la entrevista que es una técnica que permitió ponernos en contacto con las personas investigadas para recabar la información requerida.

La entrevista

Para realizar la investigación, se llevó a cabo la entrevista con las autoridades de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, quienes autorizaron la aplicación de las encuestas a los distintos estratos de la población a ser investigada.

El Muestreo

Por ser una herramienta de la investigación, cuya función básica es determinar qué parte de una población debe examinarse, se obtuvo la muestra de los estudiantes y padres de familia, el primer estrato contó con una población de 1150 estudiantes y una muestra de 288 estudiantes, el segundo estrato con una población de 1150 padres de familia una muestra de 288 padres de familia.

La Observación

Para desarrollar la observación de la clase se utilizó la ficha para registrar los datos de las dimensiones evaluadas: actividades iniciales, proceso enseñanza-aprendizaje y ambiente en el aula, el objetivo reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Encuesta

Los cuestionarios de la encuesta para la evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la institución educativa está dirigida a: docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y supervisor escolar de la institución educativa.

4.3.3 Instrumentos de investigación:

Para el desarrollo de la investigación sobre la evaluación del Desempeño Profesional Docente se consideraron los siguientes cuestionarios:

- ✓ Autoevaluación de los docentes, cuyo objetivo es reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula enmarcada en los siguientes indicadores: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad y clima de trabajo.
- ✓ Coevaluación de los docentes, cuyo objetivo es reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula; está estructurada por los siguientes indicadores: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional.
- ✓ Evaluación de los docentes por parte del rector, cuyo objetivo es reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula; este instrumento consta de las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos y relación con la comunidad.
- ✓ Evaluación de los docentes por los estudiantes cuyo objetivo es 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 enmarcado en las siguientes dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de

sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes.

- ✓ Evaluación de los docentes por los padres de familia cuyo objetivo es reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes, consta de las siguientes dimensiones: relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, y atención a estudiantes con necesidades individuales.
- ✓ Observación de la clase por parte del maestrante se utilizara la matriz de evaluación, observación de clase cuyo objetivo es: Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la practica en el aula y las dimensiones a evaluar son: actividades iniciales, proceso enseñanza aprendizaje y ambiente en el aula.

En la evaluación del Desempeño Profesional Directivo se emplearon instrumentos como:

- ✓ Autoevaluación del rector, el cual presenta el siguiente objetivo: obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige; así como también presenta las siguientes dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.
- ✓ Evaluación del rector por el Consejo Ejecutivo el mismo que presenta el siguiente objetivo: obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige, y las dimensiones que se evalúan son similares a la del rector.
- ✓ Evaluación del rector por el Consejo Estudiantil, cuyo objetivo es obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige, en las siguientes dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.
- ✓ Evaluación del rector por el Comité Central de Padres de Familia. Cuyo objetivo es obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige, en las siguientes dimensiones: competencias gerenciales, competencias
- ✓ Evaluación del rector por parte del Supervisor escolar, estos instrumentos presentan el mismo objetivo y las mismas dimensiones que el instrumento de autoevaluación del rector.

4.4 Recursos:

En la realización de la evaluación del desempeño profesional docente y directivos se utilizaron recursos como:

4.4.1 Humanos

- ✓ Rector, vicerrector, inspector general, docentes, estudiantes, padres de familia, supervisor escolar de la Unidad Educativa Fisco misional “Nuestra Señora de Pompeya”.
- ✓ Maestrante
- ✓ Tutor de trabajo de fin de carrera

4.4.2 Institucionales

Para el trabajo de investigación fue necesario utilizar los siguientes instrumentos para alcanzar los objetivos propuestos,

- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja
- ✓ Unidad Educativa Fiscomisional” Nuestra Señora de Pompeya”

4.4.3 Materiales

Se utilizaron en la investigación los siguientes materiales:

- ✓ Copias de las encuestas para la aplicación
- ✓ Copias de material bibliográfico: libros, revistas, internet.
- ✓ Cuestionarios
- ✓ Anillados
- ✓ Útiles de oficina
- ✓ Tecnológicos se utiliza principalmente el computador tanto para la realización del informe de la investigación, así como para la tabulación de los datos obtenidos de las encuestas.
- ✓ Cuestionarios destinados a cada uno de los actores investigados
- ✓ Cámara fotográfica para constancia de la aplicación de los instrumentos y como soporte de la investigación.
- ✓ Como otro medio de consulta se utilizó textos, el internet.

4.4.4 Económicos

Para la presente investigación de campo y del informe final se realizaron los siguientes gastos:

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1200	Copias de los cuestionarios	0.03	36,00
30	Consultas de Internet	0.60	18,00
	Pasajes	20.00	20,00
	Útiles de oficina	50.00	50,00
15	Impresiones	0.10	1,50
5	Anillados	1.00	5,00
	TOTAL DE GASTOS		130,00

4.5 Diseño de investigación

Para la consecución de este trabajo, se utilizó el tipo de investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico. En lo referente al desarrollo del proceso se necesitó de una amplia bibliografía, la misma que se la obtuvo de libros del ministerio de educación y otros autores, de igual forma se utilizó el internet.

En cuanto a las asesorías presenciales fueron eficientes ya que la tutora designada para este trabajo de investigación brindó una explicación real y con buenos criterios y argumentos propios de la realidad educativa.

En la recolección de datos se presentaron algunos inconvenientes con los instrumentos de evaluación para los directivos por parte del supervisor escolar, y también con las fichas de la observación de clase a los docentes no hubo colaboración.

Sobre la tabulación y organización de la información se tornó un poco compleja ya que existieron varios instrumentos de evaluación pero con la ayuda de las matrices elaboradas por el director de tesis se pudo obtener los resultados.

Finalmente se estructura el informe de investigación de acuerdo a los resultados obtenido por los encuestados y siguiendo los lineamientos de la guía didáctica referente a la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012 - 2013” y las explicaciones impartidas por el tutor.

4.6 PROCEDIMIENTO

Para la ejecución de este trabajo se utilizó la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico. En lo referente al desarrollo del proceso se necesitó de una amplia bibliografía, la misma se la obtuvo de libros del Ministerio de Educación y otros autores, de igual forma se utilizaron archivos digitales vía web.

Este Proyecto de Investigación sobre “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” ubicado en la parroquia Puyo del cantón Pastaza, provincia de Pastaza, se llevaron a cabo los siguientes pasos:

- ✓ Selección de la Institución educativa donde se llevara la investigación de campo. Presentación de solicitud a las autoridades solicitando el permiso correspondiente.
- ✓ Solicitud dirigida a la hermana Rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” para desarrollar la investigación Luego de que es aprobada la petición, se procede a fotocopiar los 11 cuestionarios relacionados a la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo enviados por la Universidad Técnica Particular de Loja, instrumentos a ser aplicados según la muestra.
- ✓ Se selecciona la bibliografía apropiada para comenzar con la investigación bibliográfica respecto a la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo.
- ✓ Se acudió al inspector general para solicitarle su ayuda para convocar a una reunión con personal docente para dar a conocer el trabajo investigativo que se va realizar y se explica los parámetros de las encuestas y se pide la colaboración de todo el personal.
- ✓ Con los estudiantes de octavo, noveno, décimo de educación básica, primero, segundo y tercero de bachillerato, se procede de la misma manera. Para la encuesta con los

padres de familia se les envía a casa con sus hijos para que respondan la encuesta. Al señor supervisor escolar se pidió para que evaluara a la hna. Rectora.

- ✓ Para la recolección de datos se presentaron algunos inconvenientes con los instrumentos de evaluación de los docentes y también con las fichas de la observación de clase a los docentes, en vista que no existió la colaboración.
- ✓ Elaboración del informe con los datos obtenidos y tabulados de acuerdo a puntajes establecidos en la Guía Didáctica, los cuales dan lugar a los resultados generales que serán la base del análisis y la discusión validada con el marco teórico y la experiencia obtenida en la investigación de campo.
- ✓ Se estructurar el informe de investigación de acuerdo a los resultados obtenidos por los encuestados y siguiendo los lineamientos de la guía didáctica referente a la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012 - 2013” y las explicaciones impartidas por el tutor.
- ✓ Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones sobresalientes del estudio en cuestión, de acuerdo a las cuales se diseña una propuesta que ayude a este establecimiento educativo a corregir algunas falencias encontradas en la investigación.

4.7 Supuestos de la investigación (hipótesis)

Los supuestos planteados y trabajados en la investigación son:

- ✓ 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.

Para la comprobación del supuesto uno, se consideró la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación y coevaluación de los docentes, evaluación por el rector, estudiantes, padres de familia y las clases impartidas; obteniendo una sumatoria 87,069 puntos, categoría A y su equivalencia Excelente; relacionándolo con los estándares de calidad, se comprueba que el actual desempeño profesional docente en la unidad educativa objeto de estudio es excelente. Luego del análisis

correspondiente, se deduce que el supuesto uno, se rechaza por ser comprobada; es decir, no es deficiente la evaluación de los docentes.

- ✓ 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.

Para la comprobación del supuesto dos, se consideró la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación de la rectora, evaluación por los Miembros del Consejo Ejecutivo, Miembros del Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de familia y supervisor escolar; obteniendo una puntuación de 84,559 puntos, categoría A y su equivalencia Excelente; relacionándolo con los estándares de calidad, se comprueba que el actual desempeño profesional directivo en la unidad educativa objeto de estudio es Excelente. Luego del análisis correspondiente se concluye que el supuesto dos no se cumple por ser comprobada; es decir, no es deficiente la evaluación realizada a la Hna. Rectora.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la investigación se pudo obtener la información respectiva con relación a la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” de la ciudad del Puyo, parroquia Puyo, cantón Pastaza, de la provincia de Pastaza, durante el año 2012- 2013, en el presente informe se expone los resultados de la investigación de campo, aplicados mediante las encuestas a docentes, directivos, padres de familia, estudiantes, miembros del Consejo Ejecutivo, del Comité Central de Padres de Familia, consejo estudiantil y Supervisor Escolar, y la observación de la clase impartida por los docentes, las mismas que han sido procesadas y analizadas, aplicando los procedimientos facilitados por el equipo de investigación de la U.T.P.L. se lograron los objetivos formulados, cuyos resultados son utilizados para el análisis de la situación actual y los progresos alcanzados en el mejoramiento de los logros de aprendizaje de los estudiantes, incluyendo la forma en que se utilizan los resultados para mejorar la gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En esta investigación diagnóstica el desempeño institucional, docente y directivo de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” en las dimensiones de: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, disposición al cambio, relaciones con los estudiantes, observación de una clase, competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo, competencias de liderazgo en la comunidad.

A continuación se puntualizan las tablas con los datos tabulados que se obtuvo a través de los instrumentos encuestas, observación de la clase, tablas de resumen de cada evaluación, gráficos con resumen de las tablas, la interpretación de los gráficos donde se detallan el valor total y el valor promedio obtenido en las encuestas.

1.1 DESEMPEÑO DOCENTE

➤ Autoevaluación de los docentes

Tabla 1. Sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORA- CIÓN TOTAL	VALORA- CIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,077	5,15	51	5,227	0,102
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,077	5,15	51	5,227	0,102
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,154	5,047	51	5,201	0,102
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,231	4,944	51	5,175	0,101
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	5,253	51	5,253	0,103
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,385	4,738	51	5,123	0,100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,2	0,924	3,502	51	4,656	0,091
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,862	0,703

Fuente: Encuestas autoevaluación docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla anterior sobre la evaluación que realiza el docente sobre su desempeño profesional, se pueden observar resultados positivos considerando que las mayores puntuaciones están entre 4 (frecuentemente) y 5 (siempre), lo cual significa que características como: el trato cortés, el respeto, la inclusión y la preocupación se practican constantemente. En cuanto a la preocupación del docente por la ausencia o falta de los estudiantes, los docentes no llaman a los padres de familia a preguntar la razón de la ausencia del alumno, al contrario esperan que sea el padre de familia quien vaya a la escuela a justificar.

El resultado general que obtienen los docentes en la autoevaluación en cuanto a sociabilidad pedagógica es de 0.70 / 0.72, que equivale al 97% de ocurrencia de las características sociales evaluadas.

Tabla 2. Habilidades pedagógicas y didácticas

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,77	4,223	51	4,993	0,098
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,693	4,326	51	5,019	0,098
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,05	0,693	4,12	51	4,864	0,095
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,05	0,693	4,223	51	4,967	0,097
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,462	4,635	51	5,097	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,847	4,12	51	4,967	0,097
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,05	0,77	4,12	51	4,941	0,097
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,308	4,841	51	5,149	0,101
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0,693	4,326	51	5,019	0,098
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,924	4,017	51	4,941	0,097
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,77	4,223	51	4,993	0,098
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,539	4,532	51	5,071	0,099
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,616	4,326	51	4,968	0,097
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,847	4,12	51	4,967	0,097
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,385	4,841	51	5,226	0,102
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,231	4,944	51	5,175	0,101
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	1,309	3,502	51	4,811	0,094
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	1,386	3,399	51	4,785	0,094
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la	0	0	0,05	1,232	3,502	51	4,785	0,094

evaluación.								
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,1	1,617	2,884	51	4,603	0,090
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,05	1,54	3,09	51	4,681	0,092
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	1,155	3,708	51	4,863	0,095
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,462	4,635	51	5,097	0,100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:						51		0,000
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,231	5,047	51	5,278	0,103
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,385	4,738	51	5,123	0,100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,231	4,944	51	5,175	0,101
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,077	5,15	51	5,227	0,102
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,693	0,721	51	1,414	0,028
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,231	4,326	51	4,609	0,090
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,05	0,539	4,429	51	5,019	0,098
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,05	0,693	4,223	51	4,967	0,097
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	1,54	2,987	51	4,579	0,090
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,36	0,462	3,708	51	4,579	0,090
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,616	4,223	51	4,891	0,096
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,231	4,738	51	5,021	0,098
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,077	5,15	51	5,227	0,102
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,616	4,429	51	5,045	0,099
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,385	4,738	51	5,123	0,100
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,154	5,047	51	5,201	0,102
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,385	4,738	51	5,123	0,100
2.24.18. Preservar.	0	0	0,05	0,616	4,326	51	4,993	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	200,576	3,933

Fuente: Encuestas a docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En esta tabla se observa que los docentes las habilidades pedagógicas y didácticas que comparten con sus estudiantes tienen puntuaciones que se encuentran entre siempre y frecuentemente. En la elaboración de material didáctico para el desarrollo de las clases los docentes tienen la puntuación más baja. A nivel general alcanzan los 3.93 / 4.23 puntos que representa un porcentaje de 93% lo cual indica que los docentes aplican estas características en sus aulas. Entre las habilidades pedagógicas y didácticas que se evalúan y las más utilizadas están: Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes, recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase, selecciono contenidos de aprendizaje acordes al desarrollo cognitivo y socio afectivo del estudiante bibliografía actualizada o el debate.

Tabla 3. Desarrollo emocional

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	5,15	51	5,227	0,102
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,693	4,326	51	5,019	0,098
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,154	5,047	51	5,201	0,102
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,462	4,635	51	5,097	0,100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,385	4,738	51	5,123	0,100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,05	1,001	3,811	51	4,863	0,095
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,05	1,078	3,708	51	4,837	0,095
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,05	0,77	4,12	51	4,941	0,097
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,2	1,54	2,781	51	4,525	0,089
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,36	0,154	4,326	51	4,837	0,095
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	5,15	51	5,227	0,102
TOTAL	---	---	---	---	---	---	54,897	1,076

Fuente: Encuestas a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla anterior, se observa la satisfacción que tienen los docentes por el trabajo profesional que realizan y su empeño por relacionarse de manera afectiva con sus alumnos y compañeros, esta relación se respalda en las puntuaciones altas obtenidas en la valoración 5 (siempre) y 4 (frecuentemente), en cuanto a sentirse compensados, asertivos y preocupados por su apariencia personal. Vale anotar que se presentan puntuaciones entre "algunas veces" en aspectos como: Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario, me siento miembro de un equipo con objetivos definidos, siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.

A nivel general los docentes se autoevalúan con 1.07 / 1.13 su desarrollo emocional en la institución, es importante que el docente se sienta cómodo en su lugar de trabajo y mantenga un buen ambiente con sus compañeros, ya que estas emociones son transmitidas a sus alumnos y de ello depende el empeño en su labor diaria.

Tabla 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,1	1,694	2,781	51	4,577	0,090
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,15	1,54	2,781	51	4,5	0,088
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,1	0,847	3,811	51	4,786	0,094
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,15	0,924	3,708	51	4,785	0,094
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0,41	0,924	3,09	51	4,422	0,087
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,26	1,694	2,472	51	4,421	0,087
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,36	1,694	2,266	51	4,317	0,085
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,05	1,155	3,605	51	4,811	0,094
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0	0,15	1,463	2,987	51	4,603	0,090
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,15	0,693	4,017	51	4,863	0,095
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,085	0,904

Fuente: Encuestas a docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Los resultados de la tabla anterior en la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales el docente tiene expectativas respecto al aprendizaje fomentando en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas, independientemente de cualquier necesidad educativa especial que presenten.

En esta dimensión los docentes alcanzan una puntuación de 0.90/1.03 dentro de la institución si se están tomando en cuenta y cubriendo los requerimientos individuales de los alumnos como lo pide la calidad educativa, sin embargo, aún hace falta cubrir aspectos como: Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado, propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.

Tabla 5. Aplicación de normas y reglamentos

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,05	0,539	4,326	51	4,942	0,097
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,385	4,738	51	5,123	0,100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,077	5,15	51	5,227	0,102
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,077	5,15	51	5,227	0,102
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,385	4,738	51	5,123	0,100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,462	4,635	51	5,097	0,100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,231	4,944	51	5,175	0,101
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,231	4,944	51	5,175	0,101
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,385	4,738	51	5,123	0,100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0,1	0,077	4,12	51	4,429	0,087
TOTAL	---	---	---	---	---	---	50,641	0,993

Fuente: Encuestas a docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

La tabla anterior sobre el desempeño docente en cuanto a la aplicación de normas y reglamentos, los docentes en su autoevaluación apuntan un total de 0.99 / 1.03 puntos en el cumplimiento de este aspecto.

Las valoraciones más sobresalientes corresponden a que elaboran el plan anual de la asignatura que dicta, entregan el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. El docente se preocupa por cumplir con sus obligaciones.

Tabla 6. Relación con la comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,2	0,924	3,605	51	4,733	0,093
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,2	2,156	1,854	51	4,214	0,083
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	1,232	3,605	51	4,837	0,095
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,1	0,847	3,914	51	4,863	0,095
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,1	0,693	4,12	51	4,915	0,096
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,05	0,924	3,914	51	4,889	0,096
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,539	4,532	51	5,071	0,099
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,462	4,635	51	5,097	0,100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,1	0,924	3,708	51	4,76	0,093
TOTAL	---	---	---	---	---	---	43,379	0,851

Fuente: Encuestas a docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

La tabla anterior nos muestra que los docentes con respecto a su relación con la comunidad, se autoevalúan con puntuaciones altas lo que quiere decir que ellos colaboran y participan en la construcción de una educación de calidad, donde todos los miembros de la comunidad educativa son corresponsables.

A nivel general obtienen una calificación de 0.85 / 0.93 puntos, algunas les falta comprometerse en el desarrollo de actividades dentro de la institución.

Tabla 7. Clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,05	0,462	4,532	51	5,045	0,099
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,616	4,429	51	5,045	0,099
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,05	0,539	4,429	51	5,019	0,098
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,1	0,616	4,223	51	4,941	0,097
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,462	4,635	51	5,097	0,100
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,462	4,635	51	5,097	0,100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,1	0,308	4,532	51	4,942	0,097
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,308	4,841	51	5,149	0,101
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,539	4,532	51	5,071	0,099
TOTAL	---	---	---	---	---	---	45,406	0,890

Fuente: Encuestas a docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Se puede determinar en la tabla anterior que los docentes conservan un nivel alto en el clima de trabajo, en donde subrayan características positivas en sus relaciones con los compañeros y colaboran para que exista armonía

La autoevaluación en esta dimensión alcanza los 0.89 / 0.93 puntos, lo que significa que en este establecimiento se mantiene un clima de trabajo comunicativo, lo cual es positivo para alcanzar la calidad educativa.

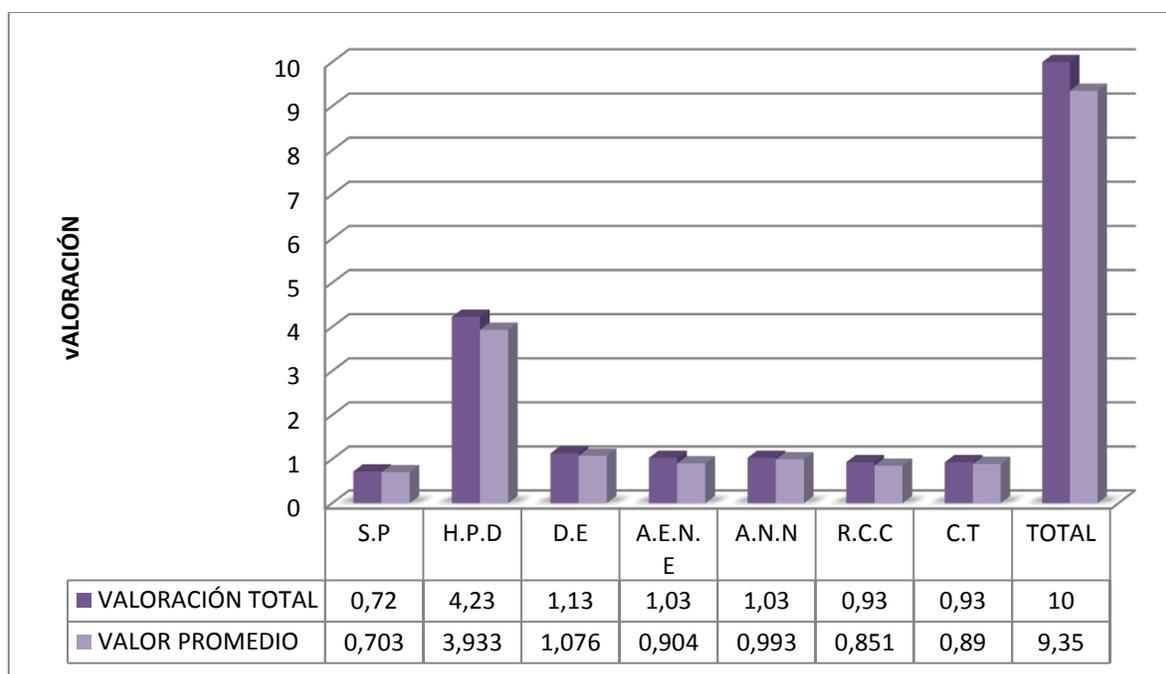
Tabla 8. Resumen autoevaluación de los docentes

AUTOEVALUACION DE DOCENTES	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	S.P	0,72	0,703
HABILIDADES PEDAGÓGICAS	H.P.D	4,23	3,933
DESARROLLO EMOCIONAL	D.E	1,13	1,076
ATENCIÓN A ESTUDIANTES	A.E.N.E	1,03	0,904
APLICACIÓN DE NORMAS	A.N.N	1,03	0,993
RELACION CON LA COMUNIDAD	R.C.C	0,93	0,851
CLIMA DE TRABAJO	C.T	0,93	0,890
TOTAL	TOTAL	10	9,350

Fuente: Encuestas a docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

ILUSTRACIÓN 1. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES



Fuente: Encuestas de autoevaluación docente de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Según los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de autoevaluación de los docentes y detallado en la tabla antes mencionada se evidencia en la dimensión sociabilidad pedagógica las debilidades son no tomar en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes y la preocupación por la ausencia de los estudiantes y llamar a los padres de familia o representantes para comunicarles.

Habilidades pedagógicas y didácticas la debilidad es que el docente no elabora material didáctico y no utilización en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. Los docentes en esta dimensión alcanzan una puntuación 3,933 promedio sobre 4,23 que es la puntuación general.

Desarrollo emocional se detecta que el docente no se siente estimulado por sus superiores y no hay apoyo de sus compañeros. Con una puntuación de 1,076 sobre 1,13 que el valor total.

Atención a estudiantes con necesidades especiales las debilidades son: detectar una necesidad educativa especial en los estudiantes, proponer tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y proponer la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad, la puntuación que alcanzan los docentes en es 0,904 promedio sobre 1,03 puntuación general.

Aplicación de normas y reglamentos el docente no aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le compete es de 0,993 sobre 1,03 valor total

Relaciones con la comunidad no le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes de los estudiantes. La calificación es 0,851 sobre 0,93 valor total.

Clima de trabajo no dispone ni procura la información necesaria para mejorar el trabajo en conjunto y no compara intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso obtienen valor promedio ,890 sobre 0,93 valor total.

En la autoevaluación los docentes han logrado un puntaje de 9.35 sobre 10 puntos que es la valoración total, lo que indica que están cumpliendo de manera responsable su labor con miras a la educación de calidad.

5.1.2 Coevaluación de los docentes

Tabla 1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,58	2,023	13,475	45	16,074	0,357
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	1,445	15,400	45	16,845	0,374
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,289	16,94	45	17,229	0,383
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,77	2,312	12,705	45	15,785	0,351
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	2,89	13,475	45	16,365	0,364
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	2,023	14,63	45	16,653	0,370
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,38	2,312	13,475	45	16,171	0,359
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0,19	4,335	11,165	45	15,692	0,349
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,77	2,312	12,705	45	15,785	0,351
TOTAL	---	---	---	---	---	---	146,599	3,258

Fuente: Encuestas coevaluación a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En cuanto a la coevaluación de los docentes se puede observar que el puntaje más bajo obtiene en la dimensión: Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. y en adaptación del currículo a estudiantes con necesidades educativas especiales.

El promedio que obtuvieron los 45 docentes encuestados, es de 3,25 / 3,46 puntos, lo que quiere decir que frecuentemente y siempre están desarrollando sus habilidades pedagógicas y didácticas para alcanzar una educación de calidad.

Tabla 2. Cumplimiento de normas y reglamentos

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	2,312	14,245	45	16,557	0,368
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,156	15,785	45	16,941	0,376
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0,19	0,867	15,785	45	16,844	0,374
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,19	1,734	14,63	45	16,556	0,368
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,19	2,601	13,475	45	16,268	0,362
TOTAL	---	---	---	---	---	---	83,166	1,848

Fuente: Encuestas coevaluación a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

De acuerdo a la tabla anterior se observa que la coevaluación que realizan los docentes con respecto al cumplimiento de normas y reglamentos son puntuaciones positivas y la más alta es: Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.

El puntaje total obtenido en la dimensión del cumplimiento de normas y reglamentos es de 1.84 / 1.92 puntos, lo cual es bastante favorable, considerando que muchas veces existen profesores que podrían calificar mal a sus compañeros por no mantener buenas relaciones, sin embargo se puede confirmar que en esta institución educativa existen buenas relaciones personales pues las calificaciones son positivas.

Tabla 3. Disposición al cambio en educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	4,046	11,935	45	15,981	0,355
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,19	3,468	12,32	45	15,98	0,355
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	2,601	13,86	45	16,461	0,366
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	1,445	15,4	45	16,845	0,374
TOTAL	---	---	---	---	---	---	65,267	1,450

Fuente: Encuestas coevaluación a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla anterior donde los docentes coevalúan a sus compañeros en la dimensión disposición al cambio en la educación, se destaca el hecho que ellos perciben que existe un nivel alto de identificación personal con las actividades que se realiza, es decir, los docentes toman partido y se entregan a su labor educativa. Existe una pequeña deficiencia en cuanto a la falta de investigación de nuevas formas de enseñanza del área que se dicta.

Se obtiene una puntuación promedio total de 1.45 / 1.54 puntos, que siendo positiva no deja de ser una preocupación que tiene que trabajarse para brindar una educación de calidad.

Tabla 4. Desarrollo emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,289	16,94	45	17,229	0,383
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,578	16,555	45	17,133	0,381
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	17,325	45	17,325	0,385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,289	16,94	45	17,229	0,383
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,38	0,578	15,785	45	16,747	0,372
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,289	16,94	45	17,229	0,383
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0,867	16,17	45	17,037	0,379
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	1,156	15,785	45	16,941	0,376
TOTAL	---	---		---	---	---	136,870	3,042

Fuente: Encuestas coevaluación a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la dimensión desarrollo emocional se destaca que entre el personal docente de la Institución existe buenas relaciones alcanzando una puntuación alta de 3.04/3.08, demostrando que entre compañeros hay mutuo respeto y disposición a aprender de los otros, las relaciones interpersonales son una fortaleza.

Es importante destacar que un mínimo porcentaje de docentes no se sienten gratificados con la relación afectiva con los estudiantes.

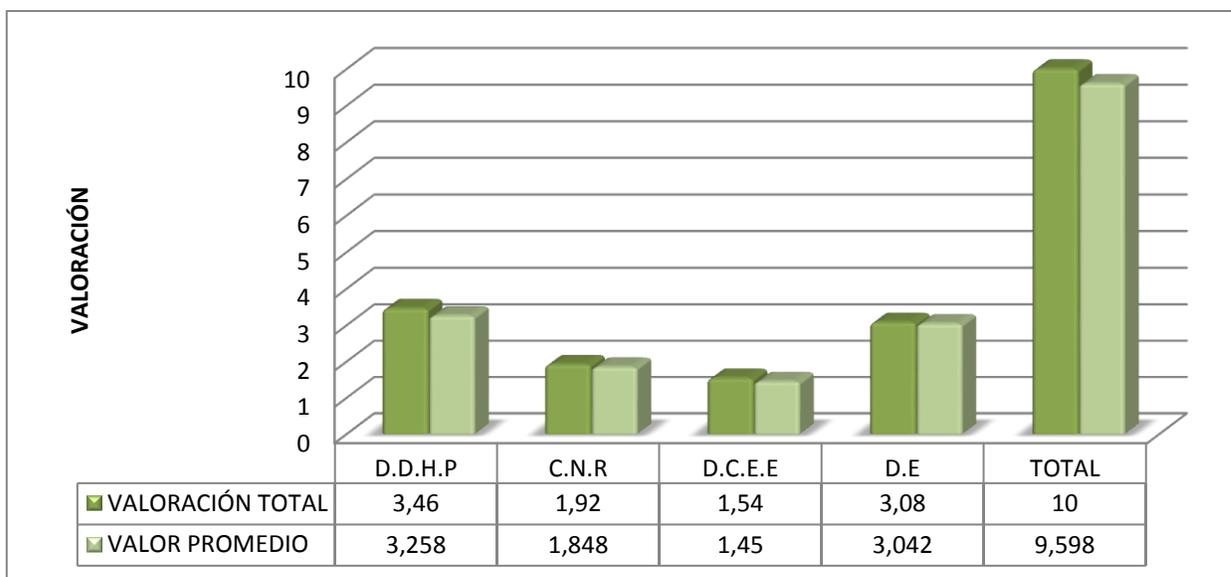
Tabla 5. Resumen coevaluación de docentes

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS	D.D.H.P	3,46	3,258
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	C.N.R	1,92	1,848
DISPOSICION AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	D.C.E.E	1,54	1,450
DESARROLLO EMOCIONAL	D.E	3,08	3,042
TOTAL	TOTAL	10	9,598

Fuente: Encuestas coevaluación a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

ILUSTRACIÓN 2. COEVALUACIÓN DE DOCENTES



Fuente: Encuestas coevaluación a los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla resume de la coevaluación docente realizada por los jefes de área se observa resultados positivos, alcanzan un 9,598 de calificación sobre 10 que es el puntaje general lo cual indica que los ellos están desarrollando bien su trabajo, con algunas debilidades como se detalla:

En la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas los coordinadores de área encontraron como debilidades que no hace uso el docente las tecnologías de comunicación e información para sus clases y no elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales, alcanzando una calificación promedio de 3,258 sobre 3,46 de la puntuación general.

En lo que se refiere al cumplimiento de normas y reglamentos su debilidad que se encontró es; no aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen y no programar actividades para realizar con padres de familia, obteniendo una calificación de 1,848 de valor promedio sobre 1,92 del valor total

En cuanto a disposición al cambio en educación, los docentes no investigan nuevas formas de enseñanza del área que dicta, la puntuación promedio es 1,450 sobre 1,54 del valor total.

En desarrollo emocional, el docente no se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes y no se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor, para dar ejemplo a los estudiantes.

5.1.3 Evaluación de los docentes por parte de la rectora y vicerrectora

Tabla 1. Sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS) <i>En promedio, el docente de su institución:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	2,652	11,505	51	14,157	0,278
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,15	5,746	7,080	51	12,974	0,254
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	1,326	13,275	51	14,601	0,286
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	1,989	12,390	51	14,379	0,282
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	1,989	12,390	51	14,379	0,282
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	1,989	12,390	51	14,379	0,282
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	2,431	11,800	51	14,231	0,279
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	1,547	12,980	51	14,527	0,285
TOTAL	---	---		---	---	---	113,627	2,228

Fuente: Encuestas de los docentes por parte de la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla anterior en la dimensión sociabilidad pedagógica desde el punto de vista del Rector los docentes cumplen sus funciones de manera eficiente, pero deben mejorar en algunos aspectos como: Si un estudiante falta preocuparse por su ausencia y llamar al padre de familia o representante.

Se obtiene una puntuación promedio total de 2.22/2,35 puntos, positiva lo que indica que la hermana rectora se siente satisfecha con el trabajo que realizan los docentes que trabajan con responsabilidad para brindar una la educación de calidad.

Tabla 2. Atención a estudiantes con necesidades individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES (2.06) <i>En promedio, el docente de su institución:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1 Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes	0	0	0	1,105	13,570	51	14,675	0,288
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros	0	0	0	1,547	12,980	51	14,527	0,285
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes	0	0	0	1,105	13,570	51	14,675	0,288
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	4,641	8,850	51	13,491	0,265
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	1,547	12,980	51	14,527	0,285
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	2,21	12,095	51	14,305	0,280
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	1,547	10,030	51	11,577	0,227
TOTAL	---	---	---	---	---	---	97,777	1,917

Fuente: Encuestas delos docentes por parte de la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla anterior donde la Hna. Rectora evalúa a los docentes en la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales, les da una calificación de 4 (frecuentemente) y 5 (siempre) lo se percibe que hay preocupación por ayudar a los estudiantes de acuerdo a sus capacidades para que desarrollen en armonía sus aprendizajes.

Respecto a la atención a estudiantes con necesidades individuales los docentes alcanzan una puntuación de 1,91/2.06 lo cual es satisfactorio al trabajo que realizan a los docentes.

Tabla 3. Habilidades pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS) <i>En promedio, el docente de su institución:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1,105	13,570	51	14,675	0,288
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,326	13,275	51	14,601	0,286
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	2,652	11,505	51	14,157	0,278
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,768	12,685	51	14,453	0,283
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	1,768	12,685	51	14,453	0,283
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	1,768	12,685	51	14,453	0,283
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,59	1,989	11,210	51	13,791	0,270
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,15	1,547	12,685	51	14,38	0,282
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,59	2,21	10,620	51	13,496	0,265
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrenta en la vida.	0	0	0	0,663	14,160	51	14,823	0,296
TOTAL	---	---	---	---	---	---	143,282	2,815

Fuente: Encuestas de los docentes por parte de la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

De acuerdo a la tabla anterior se observa que la evaluación que realiza la autoridad a los docentes con respecto a habilidades pedagógicas y didácticas son puntuaciones positivas y la más alta es: Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrenta en la vida.

El puntaje total obtenido en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas es de 2,81/2,94 puntos, lo cual es bastante favorable, considerando que deben trabajar en la explicación de los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo y utilizar tecnologías de comunicación e información para sus clases.

Tabla 4. Aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS) <i>En promedio, el docente de su institución:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1,105	13,570	51	14,675	0,288
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	1,105	13,570	51	14,675	0,288
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,15	0,442	14,160	51	14,75	0,289
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0,89	3,978	7,965	51	12,831	0,252
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,442	14,455	51	14,897	0,292
TOTAL	---	---	---	---	---	---	71,828	1,408

Fuente: Encuestas de los docentes por parte de la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

La aplicación de normas y reglamentos al parecer tiene un indicador muy elevado pues 1,40 sobre 1,47 lo cual es interesante saber que la autoridad observa con buenos ojos el desempeño de los docentes en la aplicación y convivencia de las normas y reglamentos en la institución.

Pese que el puntaje total obtenido en la dimensión la aplicación de normas y reglamentos es bastante favorable, existe la preocupación en la autoridad porque los docentes no les gusta participar en los Consejos Ejecutivos, es posible que esto se dé por el miedo a comprometerse a trabajar de cerca con las autoridades.

Tabla 5. Relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS) <i>En promedio, el docente de su institución:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,884	13,865	51	14,749	0,289
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	1,547	12,980	51	14,527	0,285
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,221	14,750	51	14,971	0,294
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,15	0	14,455	51	14,677	0,288
TOTAL	---	---	---	---	---	---	58,924	1,155

Fuente: Encuestas de los docentes por parte de la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En esta tabla se observa que los docentes en la dimensión relación con la comunidad las puntuaciones están entre siempre y frecuentemente la más alta es que comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.

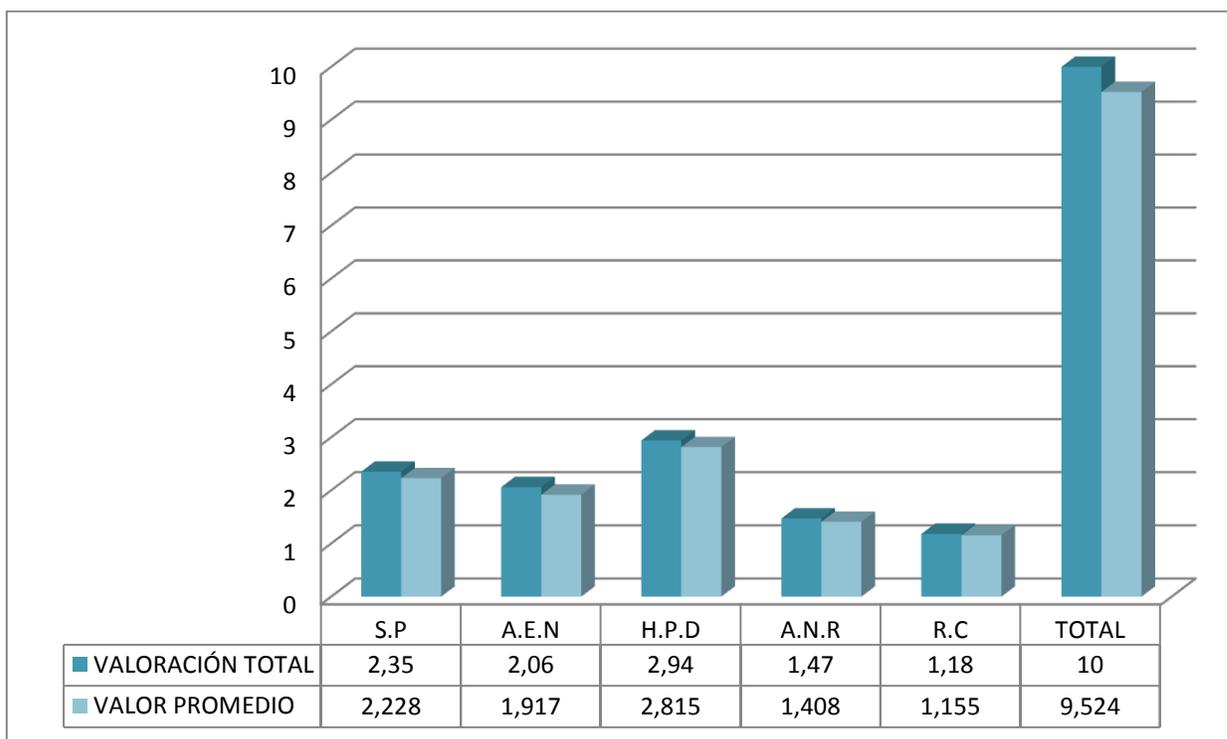
En lo que respecta a esta dimensión se tiene una puntuación de 1.15 que es excelente considerando el nivel del indicador. Sin embargo amerita mejorar su participación en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

Tabla 6. Evaluación de los docentes por parte de la rectora

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN	
		TOTAL	VALOR PROMEDIO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	S.P	2,35	2,228
ATENCIÓN A ESTUDIANTES	A.E.N	2,06	1,917
HABILIDADES PEDAGÓGICAS	H.P.D	2,94	2,815
APLICACIÓN DE NORMAS	A.N.R	1,47	1,408
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	R.C	1,18	1,155
TOTAL	TOTAL	10	9,524

Fuente: Encuestas de los docentes por parte de la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

ILUSTRACIÓN 3. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DE LA RECTORA



Fuente: Encuestas de los docentes por parte de la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Los resultados que se observan en la tabla 6 del resumen de la evaluación de los docentes por la rectora, se evidencia un resultado del 9,524 de puntuación sobre 10 de la puntuación general lo que demuestra que la autoridad de la institución está satisfecha con el trabajo que realizan los docentes es excelente.

En la dimensión sociabilidad pedagógica, la debilidad encontrada es que el docente no se preocupa si un estudiante falta no se da cuenta de su ausencia y llama al padre de familia o representante, los docentes alcanzan una puntuación 2,228 valor promedio sobre 2,35 del valor total.

En lo que se refiere a la atención a estudiantes con necesidades especiales, el docente no detecta una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, la calificación es 1,917 sobre 2,06 del valor total.

En cuanto habilidades pedagógicas, el docente no explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo y no utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, obtienen un puntaje de 2,815 sobre 2,94 del valor total.

En la aplicación de normas, a los docentes no les gusta participar en los Consejos Ejecutivos por no comprometerse y trabajar de cerca con las autoridades, tienen una calificación de 1,408 que es el resultado sobre 1,47 del valor total.

En la dimensión relación con la comunidad, a los docentes no les gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes es 1,155 del valor promedio sobre 1,18 del valor total.

La evaluación realizada por la Hna. Rectora a los docentes muestra que ellos trabajan con responsabilidad en las funciones asignadas donde demuestran su compromiso de formar estudiantes para la vida, existen debilidades que se deben trabajar para superar con el apoyo y colaboración de todos.

5.1.4 Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Tabla 1. Habilidades pedagógicas y didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS) <i>El docente:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	3,344	13,767	38,16	106,606	288	161,877	0,562
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	5,104	9,884	32,33	107,312	288	154,63	0,537
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	3,872	18,709	36,57	96,722	288	155,873	0,541
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	4,576	15,885	33,39	93,192	288	147,043	0,511
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	3,696	15,179	43,99	93,898	288	156,763	0,544
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	4,048	21,886	45,58	71,306	288	142,82	0,496
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	7,744	20,827	39,22	51,538	288	119,329	0,414
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:						288		0,000
1.8.1. Analizar.	0	4,4	13,061	33,39	107,312	288	158,163	0,549
1.8.2. Sintetizar.	0	5,104	15,885	49,29	76,954	288	147,233	0,511
1.8.3. Reflexionar.	0	4,4	16,944	27,03	105,194	288	153,568	0,533
1.8.4. Observar.	0	4,048	14,473	34,45	108,018	288	160,989	0,559
1.8.5. Descubrir.	0	3,872	13,414	47,17	87,544	288	152	0,528
1.8.6. Redactar con claridad.	0	3,52	14,12	39,22	98,84	288	155,7	0,541
1.8.7. Escribir correctamente.	0	4,752	12,708	35,51	103,782	288	156,752	0,544
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	3,872	13,767	30,74	107,312	288	155,691	0,541
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2278,431	7,911

Fuente: Encuestas a docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla anterior donde se recoge una de las opiniones más importantes para evaluar a los docentes es la que tienen los estudiantes. En la dimensión de las habilidades pedagógicas y didácticas, se puede decir que les califican con 7,91/10,97 que es la puntuación total, lo que presenta una diferencia de 3,06 puntos que pueden resultar negativos. Como se puede observar el estudiante tiene una mirada muy crítica sobre los docentes, han puesto en tela de juicio algunos elementos como: no dar a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo o la utilización de tecnologías de comunicación e información para sus clases.

Tabla 2. Habilidades sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS) <i>El docente:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	3,52	10,943	41,34	105,194	288	160,997
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	2,288	11,296	33,39	110,842	288	157,816	0,548
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	5,28	13,061	39,75	98,84	288	156,931	0,545
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	5,104	13,414	50,35	74,836	288	143,704	0,499
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	7,216	17,65	48,23	54,362	288	127,458	0,443
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	5,28	15,885	48,23	66,364	288	135,759	0,471
TOTAL	---	---	---	---	---	---	882,665	3,065

Fuente: Encuestas a docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En lo que refiere a la tabla anterior de habilidades de sociabilidad pedagógica es otro punto que los estudiantes tienen una clara crítica en el desarrollo del trabajo de los docentes en el aula debido a que ello se debe a la baja puntuación alcanzada de 3.06/4,12 de la valoración total, con más frecuencia en las siguientes características como: no recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior, no realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase y no aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 3. Atención a estudiantes con necesidades individuales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS) <i>El docente:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	6,336	16,591	41,34	55,068	288	119,335	0,414
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	7,04	26,122	39,75	40,948	288	113,860	0,395
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	8,272	17,297	41,34	52,244	288	119,153	0,414
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	4,224	18,709	40,81	84,014	288	147,757	0,513
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	8,448	20,474	29,68	45,89	288	104,492	0,363
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	8,096	14,12	37,1	57,186	288	116,502	0,405
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	5,104	20,474	39,22	78,366	288	143,164	0,497
TOTAL	---	---	---	---	---	---	864,263	3,001

Fuente: Encuestas a docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla anterior atención a estudiantes con necesidades individuales, son varios los indicadores que tienen una baja calificación donde los estudiantes señalan que el docente no se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales, no recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado y no agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.

A nivel general los docentes alcanzan una puntuación de 3,00 / 4.80, latendencia mayoritaria es positiva, sin embargo, se aprecia que existe una diferencia de puntuación de 1.80 puntos lo cual es bastante preocupante.

Tabla 4. Relación con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS) <i>El docente:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	2,464	8,825	31,8	124,256	288	167,345	0,581
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,112	10,943	29,68	120,020	288	162,755	0,565
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,992	12,708	30,74	116,490	288	162,93	0,566
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	3,52	16,238	33,39	98,134	288	151,282	0,525
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	4,4	11,649	31,8	103,782	288	151,631	0,526
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,464	8,825	22,79	134,140	288	168,219	0,584
TOTAL	---	---	---	---	---	---	964,162	3,348

Fuente: Encuestas a docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En esta dimensión en cuanto a la relación que mantienen los docentes con los estudiantes, se observa que existe un grado de valoración mayor que es 3,34/4,11 aunque se debe tener muy en consideración el hecho que los docentes no siempre toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes y no resuelven los actos indisciplinarios sin recurrir a la agresión.

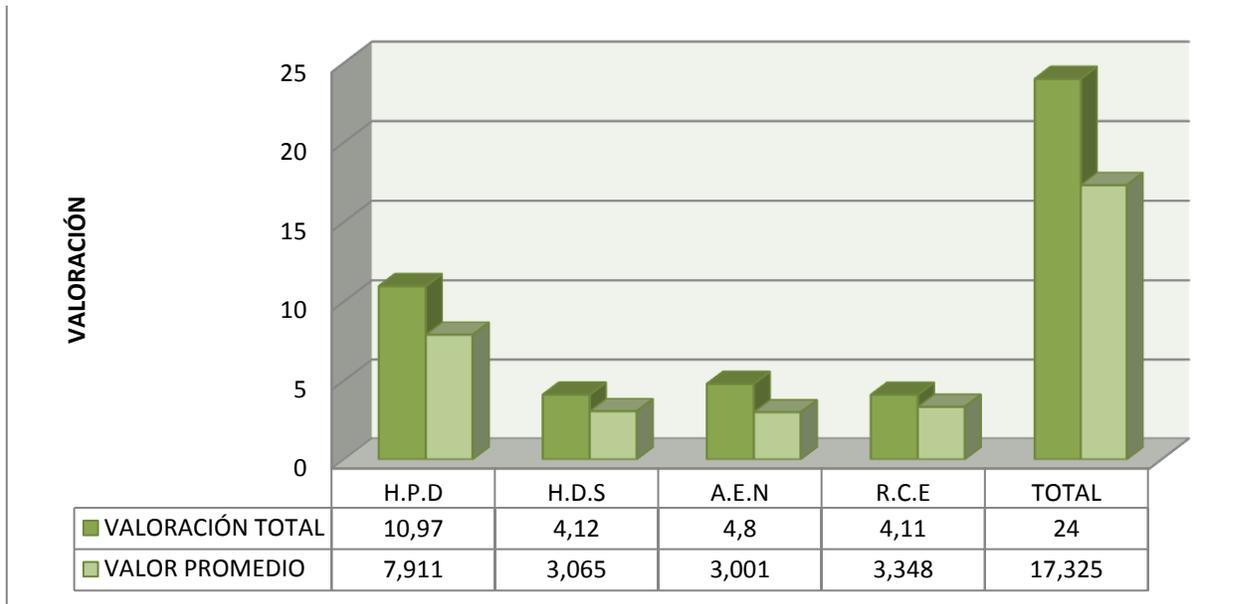
Tabla 5. Resumen evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDACTICAS	H.P.D	10,97	7,911
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	H.D.S	4,12	3,065
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.	A.E.N	4,8	3,001
RELACION CON LOS ESTUDIANTES	R.C.E	4,11	3,348
TOTAL	TOTAL	24	17,325

Fuente: Encuestas a docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

ILUSTRACIÓN 4 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES



Fuente: Encuestas a docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” Puyo
Elaboración: Aguilar Gladys (2012)

En relación a la evaluación que realizan los estudiantes a los docentes, se puede observar en la tabla anterior un resultado preocupante de 17,325 sobre 24 que es la puntuación general.

En cuanto al instrumento de evaluación a docentes por parte de los estudiantes se puede comprobar que la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, tiene una calificación 7,911 porqueno dan a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo y no utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases.

En habilidades de sociabilidad pedagógica tienen una calificación de 3,065 las debilidades son, no recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior, no realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase y no aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.

En lo que se refiere atención a estudiantes con necesidades individuales,3,001 es la calificación porque no se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales, no recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado y no agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.

La relación con los estudiantes, los docentes tienen una calificación3,348, no toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes y no resuelve los actos indisciplinarlos de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.

5.1.5 Instrumento de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Tabla 1. Evaluación con la comunidad

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS) <i>El docente:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4,431	16,84	47,4	109,59	288	178,261	0,619
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	2,532	14,735	60,672	107,904	288	185,843	0,645
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4,009	14,735	53,72	117,177	288	189,641	0,658
TOTAL	---	---	---	---	---	---	553,745	1,922

Fuente: Encuestas a docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la evaluación que realizan los padres de familia a los docentes en la dimensión de relación con la comunidad desde su punto de vista se observa aunque la puntuación es positiva y le califican 4 (frecuentemente) y 5 (siempre), también se da hay un alto porcentaje 2 (rara vez) y 3 (algunas veces) lo cual es preocupante porque no planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes. Y no contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.

Tabla 2. Normas y reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS) <i>El docente:</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	1,688	5,894	34,76	177,873	288	220,215	0,765
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,844	4,631	37,288	180,402	288	223,165	0,775
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	2,532	7,578	48,664	152,583	288	211,357	0,734
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	21,11	14,31	34,76	159,327	288	229,511	0,797
TOTAL	---	---	---	---	---	---	884,248	3,070

Fuente: Encuestas a docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En relación a la tabla anterior los padres de familia tienen una apreciación positiva del cumplimiento de normas y reglamentos por parte de los docentes dándoles una puntuación de 3,07/3,37, pero que sin embargo encuentran que se debería mejorar la comunicación con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.

Tabla 3. Sociabilidad pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS) <i>El docente</i>	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	1,899	8,841	33,496	161,013	288	205,249	0,713
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	2,321	8,42	41,08	153,426	288	205,247	0,713
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,899	9,262	42,976	152,583	288	206,72	0,718
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	2,954	12,209	48,032	133,194	288	196,389	0,682
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	3,798	10,525	48,032	125,607	288	187,962	0,653
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	2,954	10,104	42,344	133,194	288	188,596	0,655
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1190,163	4,133

Fuente: Encuestas a docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Sobre la evaluación que hacen los padres de familia a los docentes sobre su desempeño en la dimensión de sociabilidad pedagógica, se pueden observar resultados positivos considerando que las mayores puntuaciones están entre 4 (frecuentemente) y 5 (siempre), lo cual significa que características como: el trato cortés, el respeto, la inclusión y resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente. Una de las preocupaciones que tienen los padres de familia En cuanto el docente no se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes, los docentes no llaman a los padres de familia a preguntar la razón de la ausencia del alumno, no toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado y no se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.

Tabla 4. Atención a los estudiantes con necesidades individuales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	4,009	12,21	58,776	123,921	288	198,915	0,691
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	5,697	14,74	54,984	117,177	288	192,593	0,669
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	3,798	17,26	57,512	116,334	288	194,905	0,677
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	0	24,32	9,262	63,2	130,665	288	227,448	0,790
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	4,22	10,53	54,984	131,508	288	201,237	0,699
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	3,798	10,53	50,56	139,095	288	203,978	0,708
TOTAL	---	---	---	---	---	---	---	4,233

Fuente: Encuestas a docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Los padres de familia respecto a la atención que prestan los docentes hacia los estudiantes con necesidades especiales tienen diversos criterios, aunque los resultados son positivos y ellos se sienten respaldados en este aspecto. Es menester tener en consideración que algunos padres de familia esperan se respete el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.

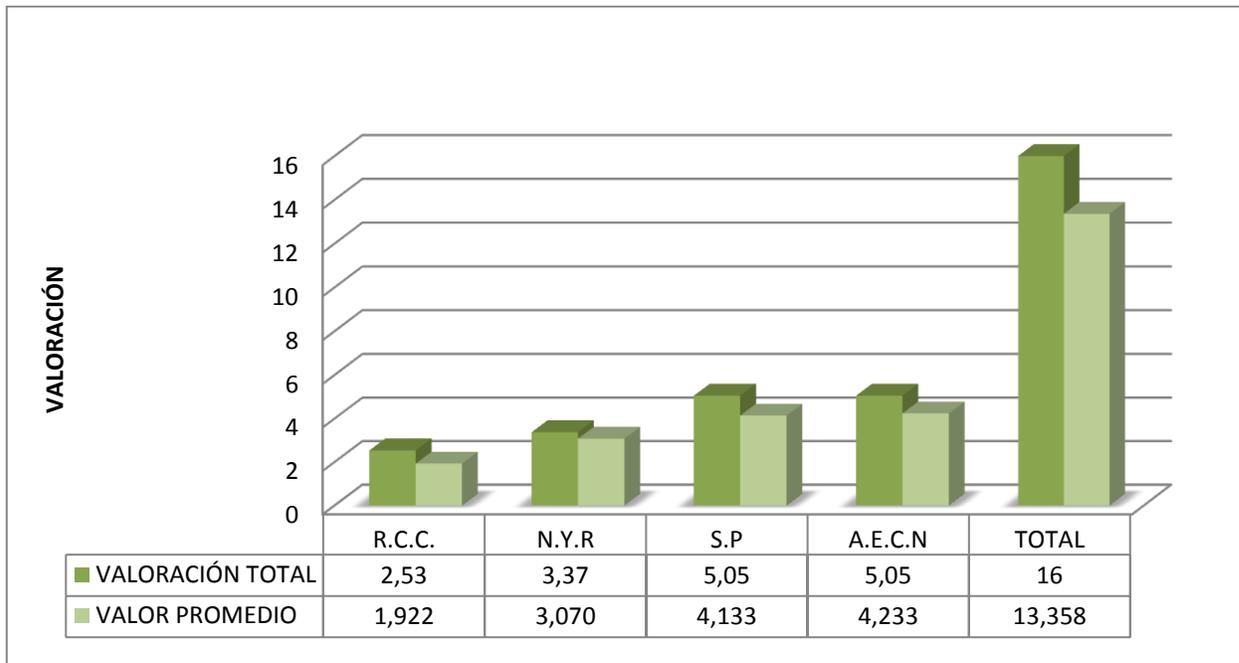
Tabla 5. Resumen de evaluación a docentes por parte de los padres de familia

DIMENSION A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	R.C.C.	2,53	1,922
NORMAS Y REGLAMENTOS	N.Y.R	3,37	3,070
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	S.P	5,05	4,133
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDAD	A.E.C.N	5,05	4,233
TOTAL		16	13,358

Fuente: Encuestas a docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

ILUSTRACIÓN 5. DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR DE LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente: Encuestas a docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Según los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de evaluación a los docentes por parte de los padres de familia y detallado en la tabla antes mencionada se evidencia en la dimensión relación con la comunidad las debilidades son: no planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes y no contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad y les califican con 1,922 valor promedio.

En la dimensión normas y reglamentos la debilidad es no entrega las calificaciones oportunamente y no se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, les califican con valor promedio 3,070.

En la dimensión sociabilidad pedagógica las debilidades son no toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado no se preocupa cuando su hijo o representado falta y no se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas. les califican con 4,133 valor promedio.

Atención a estudiantes con necesidades especiales las debilidades son: no atiende a su hijo o representado de manera específica y no recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado, les califican con valor promedio 4,233.

5.1.6 Observación de la clase por parte del maestrante

Tabla 1. Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	10	0
2. Inicia su clase puntualmente.	10	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	9	1
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	9	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	1
6 Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	10	0
Puntaje promedio.	7,13	0,00

Fuente: Encuesta de observación de clase al docente de la Unidad Educativa FiscoMisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

La tabla anterior de la observación realizada a los docentes en la dimensión actividades iniciales permitió apreciar que los docentes alcanzan una puntuación 7,13/7,5 lo cual demuestra que siguen todos los parámetros al inicio de la clase, al parecer la mayoría prepara con anticipación el plan de clases, inicia puntualmente su clase, revisa las tareas que envía a casa, da a conocer los objetivos de la clase, el tema de clase lo presenta con creatividad y al término de la clase realiza la evaluación.

La mayoría de docentes cumple con las actividades iniciales porque motivan a los estudiantes predisponiéndolos hacia el aprendizaje y la construcción del conocimiento, sin embargo un docente no revisa las tareas, no da a conocer los objetivos de la clase a sus estudiantes y no presenta el tema de clase

Tabla 2. Proceso enseñanza - aprendizaje.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	10	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	9	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	10	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	10	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	10	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	10	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	9	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	9	1
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	1
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	2
13. Envía tareas	8	2
Total respuestas	121	9
Puntaje total.	151	0
Puntaje promedio.	15,13	0,00

Fuente: Encuesta de observación de clase al docente de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar Gladys (2012)

De acuerdo a la tabla anterior se observa que el proceso enseñanza – aprendizaje puede evidenciar que existe un elemento bastante pronunciado respecto a la puntuación que alcanzaron los docentes 15.13/16,25 indicando que la mayoría de los docentes si consideran las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones, asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente, asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido, refuerzan la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad y evidencia seguridad en la presentación del tema. Así también algunos docentes deben esforzarse por utilizar recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase y enviar tareas a los estudiantes.

Tabla 3. Ambiente en el aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	9	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	10	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	10	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	9	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	1
Total respuestas	47	3
Puntaje total.	58,8	3,8
Puntaje promedio.	5,88	0,00

Fuente: Encuesta de observación de clase al docente de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar Gladys (2012)

Luego de haber realizado el análisis respectivo, a los docentes en la clase de observación con respecto al ambiente en el aula alcanzando una puntuación de 5,88/6,25, indicando que la mayoría de los docentes Si, tratan con respeto y amabilidad a los estudiantes, valoran la participación de los estudiantes y mantienen la disciplina en el aula; es decir, que hay la participación de los estudiantes en el aula, para realizar la programación, ejecución y evaluación de las actividades de aprendizaje, que constituyen aspectos importantes en su formación integral ya que les permite fortalecer su autoestima y desarrollar niveles de responsabilidad e independencia.

Tabla 4. Observación de la clase impartida por el docente

DIMENSIÓN	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
ACTIVIDADES INICIALES	A.I	7,5	7,125
PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	P.D.E	16,25	15,125
AMBIENTES EN EL AULA	A.E.A	6,25	5,875
TOTAL	TOTAL	30	28,125

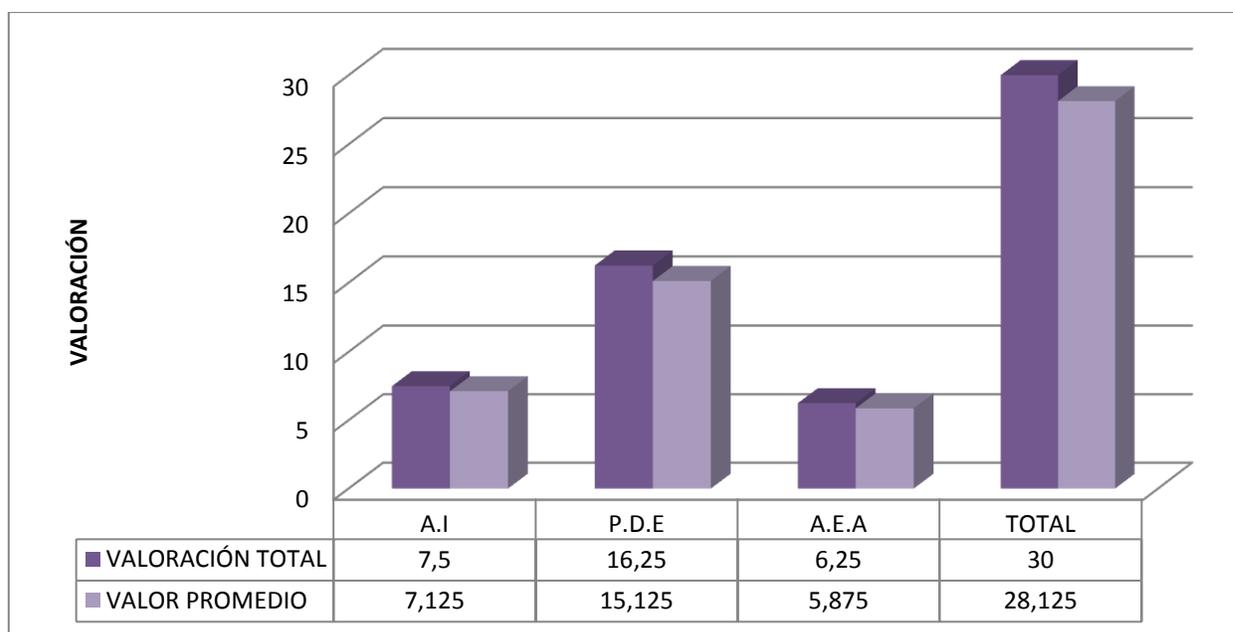
Fuente: Encuesta de observación de clase al docente de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTOS	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes.	9,350		
Coevaluación de los docentes.	9,598		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director.	9,524		
Evaluación de los docentes por los estudiantes.	17,325		
Evaluación de los docentes por los padres de familia.	13,148		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS	58.945		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	28,125		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES:	87,070	S	SOBRESALIENTE

ILUSTRACIÓN 6. OBSEVACIÓN DE CLASE IMPARTIDA



Fuente: Encuesta de observación de clase al docente de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar Gladys (2012)

En la tabla anterior los resultados obtenidos de la matriz de observación de la clase a los docentes, se puede comprobar que en esta dimensión de actividades iniciales, la debilidad es que ellos no revisan a los estudiantes las tareas enviadas a la casa, no dan a conocer los objetivos de la clase, no presenta el tema de clase, alcanzando una calificación de 7,125/7,5.

La dimensión del proceso de enseñanza-aprendizaje se puede identificar como debilidad, el docente no utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase y no envía tareas a la casa, la puntuación es 15,125/16,25.

En cuanto a la dimensión ambiente en el aula, los docentes no son afectuosos y cálidos con los estudiantes, no mantienen la disciplina en el aula y no motivan a los estudiantes a participar activamente en la clase, alcanzando la calificación promedio de 5,875/6,25

La observación de clase que se realizó a los docentes es excelente, alcanzando una calificación de 28,125 sobre la puntuación general que es 30 puntos el valor total. Se presentó una dificultad porque no se dio la apertura por parte de todos los docentes de la institución, porque tenían recelo de ser evaluados en su trabajo, pese a ello se logró realizarlo con diez docentes de la institución.

5.1 DESEMPEÑO DIRECTIVO

5.2.1 Autoevaluación de la rectora

Tabla 2. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0.035
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0.035
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0.035
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0.035
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0.035
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047

1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
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	0,175	0	1	0,175	0,035
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.34. Coordinó la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047

1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0.035
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0.035
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0.035
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047

1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.047
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10.500	11,613

Fuente: Encuestas de autoevaluación a la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Los resultados de la tabla anterior de autoevaluación de la Hna. Rectora sobre competencias gerenciales alcanza una puntuación de 11,61/14,65 y se ubica entre 4 (frecuentemente) y 5 (siempre) cumple con lo determinado por la Ley de Educación su autoestima está en buen nivel y la tarea de coordinación y comunicación funcionan de manera idónea.

Tabla 2. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,350	0,699	1	1,049	0,210
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,116	0,350	0,466	1	0,932	0,186
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,350	0,466	1	0,932	0,186
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0	0,175	0,699	1	0,932	0,186
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0,175	0,699	1	0,990	0,198
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0,350	0,4664	1	0,932	0,186
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	1	0,815	0,163
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,350	0,466	1	0,932	0,186
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,350	0,466	1	0,932	0,186
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	1	0,815	0,163
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	1	0,815	0,163
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,116	0,175	0,699	1	0,990	0,198
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	1	0,815	0,163
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,699	1	0,990	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,861	2,772

Fuente: Encuestas de autoevaluación a la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Lo referente a la tabla anterior en la dimensión competencias pedagógicas, como se conoce la parte pedagógica y académica no está en manos del Rector, este rol lo desempeña el Vicerrector, sin embargo es importante que debe involucrarse en este espacio porque de esta manera comprenderá y dimensionará los procesos pedagógicos que se van cumpliendo de acuerdo a la oferta educativa institucional expresada en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Los indicadores más bajos en la autoevaluación de la Han. Rectora tiene que ver directamente con las competencias pedagógicas como: observar el desarrollo de clases del personal docente, verificar la aplicación de la planificación didáctica al menos una vez al trimestre, realizar acciones para evitar la repitencia de los estudiantes, garantizar el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran y orientar a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. Es necesario que la autoridad este en contacto con toda la realidad de la institución para apoyar el desarrollo de todas las actividades dentro y fuera de la institución.

Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 pts)	Valoración					Total	Valoración total	Valoración promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,35	0,466	1	0,932	0,186
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,466	1	0,932	0,186
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	1	0,815	0,163
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,350	0,466	1	0,932	0,186
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,699	1	0,990	0,198
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,175	0,699	1	0,990	0,198
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	1	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0,350	0,4664	1	0,932	0,186
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	1	0,99	0,198
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,503	1,701

Fuente: Encuestas de autoevaluación a la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad se observa que da una calificación de 1,70/2,09 del valor total, no obstante es importante que mantenga buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad para el buen desarrollo de las actividades dentro y fuera de la institución.

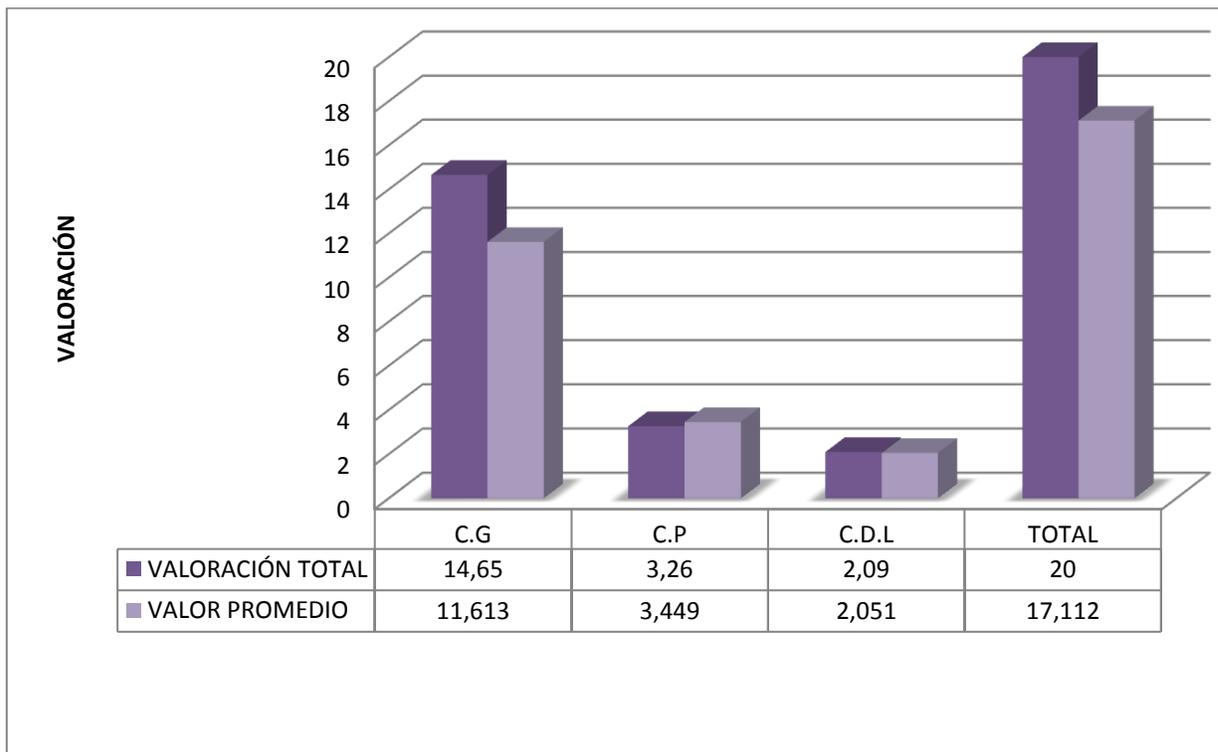
Tabla 4. Resumen autoevaluación rectora

DIMENSION A VALORAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GENERALES	C.G	14,65	11,613
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	C.P	3,26	2,772
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	C.D.L	2,09	1,701
TOTAL		20	16,086

Fuente: Encuestas de autoevaluación a la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

ILUSTRACIÓN 7. INSTRUMENTO PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE LA RECTORA



Fuente: Encuestas de autoevaluación a la rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Según los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de autoevaluación de la rectora y detallado en la tabla antes mencionada se evidencia que existen debilidades en la dimensión competencias generales la calificación de 11.613 sobre 14,65 que la valoración general.

En cuanto a la dimensión competencias pedagógicas la debilidad es; no observar el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre, no verifico la aplicación de la planificación didáctica, no realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes, no garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución y no garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, teniendo una calificación 2,772 de valor promedio.

En la dimensión competencias de liderazgo, la debilidad es no mantener buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad, tiene 1,701 de valor promedio.

La autoevaluación que realiza la Hna. Rectora de su desempeño como autoridad de la institución existen debilidades que debe corregir para ofrecer una administración de calidad.

5.2.2 Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Ejecutivo

Tabla 1. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,059	0,118	0,00	0,708	5	0,885	0,063
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,00	1,18	5	1,180	0,084
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,18	1,18	5	1,357	0,097
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,35	0,708	5	1,062	0,076
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,35	0,708	5	1,062	0,076
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,18	0,944	5	1,121	0,080
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
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	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
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	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084

1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,35	1,18	5	1,534	0,110
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,18	0,944	5	1,121	0,080
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084

1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
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	0,00	1,18	5	1,18	0,084
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	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
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	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,00	1,18	5	1,18	0,084
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,18	0,944	5	1,121	0,080
TOTAL	--	---	---	---	---	---	72,983	11,613

Fuente: Evaluación a la rectora por parte del Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En lo que respecta a la evaluación de la Hna. Rectora por parte del Consejo Ejecutivo, se puede evidenciar que las competencias gerenciales involucran aspectos positivos, estos resultados indican que el rol que desempeña la autoridad es excelente, desplegando sus acciones gerenciales con responsabilidad, lo cual influyen de manera positiva en el desarrollo armónico de las actividades de la Institución.

Tabla 2. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,080
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,084
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,084
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,080
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,354	0,708	5	1,062	0,076
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,084
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,084
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,084
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,080
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,080
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,084
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,084
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,121	0,080
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,084
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,107	1,151

Fuente: Evaluación a la rectora por parte del Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya"
 Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla anterior en la dimensión de competencias pedagógicas realizada por el Consejo Ejecutivo a la máxima autoridad de la institución ha sido 4 (frecuentemente) y 5 (siempre), obteniendo un promedio de 1,15/3,29, si bien estas competencias no le corresponden realizar a ella, sin embargo demuestra interés por su cumplimiento, así lo determina el resultado de las encuestas.

Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,233
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	1,18	5	1,118	0,233
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,233
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,233
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,18	5	1,18	0,233
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,177	0,944	5	1,107	0,221
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1,18	5	1,165	0,233
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,531	0,472	5	0,991	0,198
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1,18	5	1,165	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,253	2,051

Fuente: Evaluación a la rectora por parte del Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

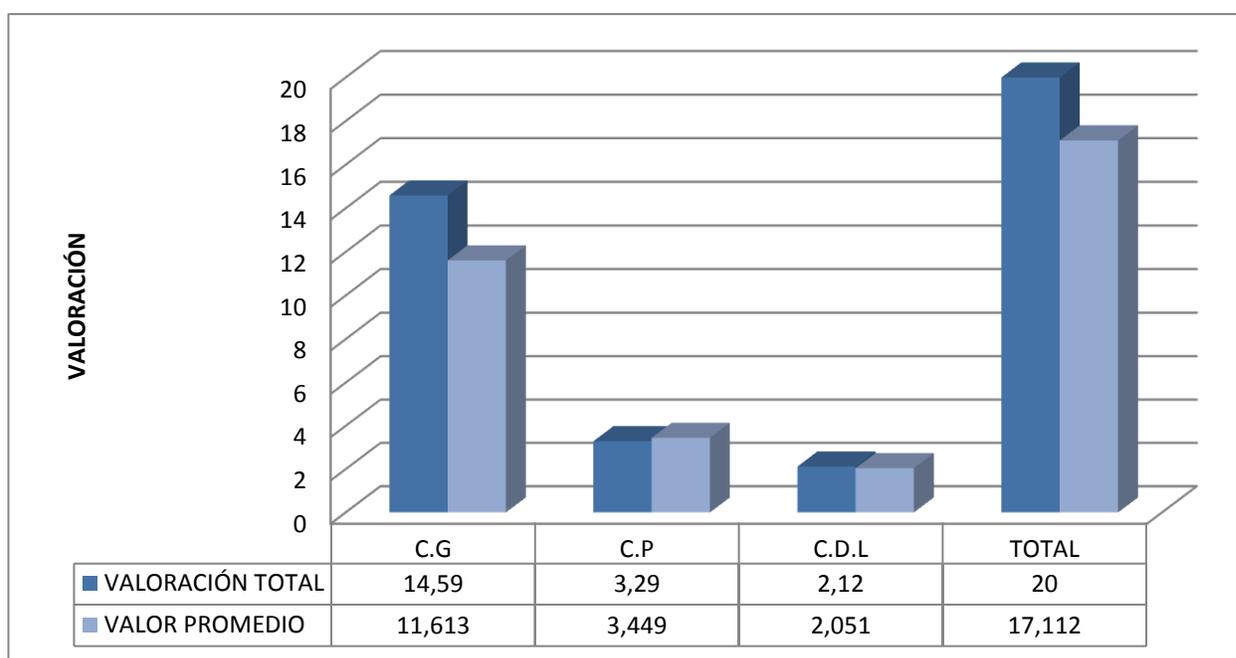
Los resultados de la tabla de liderazgo en la comunidad que desempeña la Hna. Rectora, visto desde el Consejo Ejecutivo es positivo pues sienten que ella se encuentra involucrada en el desarrollo de las actividades. Por ello es que se obtiene un puntaje de 2.05/2,09 a nivel general es excelente.

Tabla 4. Resumen de la evaluación a la rectora por parte del Consejo Ejecutivo

DIMENSIÓN A VALORAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GENERALES	C.G	14,59	11,613
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	C.P	3,29	1,151
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	C.D.L	2,12	2,051
TOTAL	TOTAL	20	17,112

Fuente: Evaluación a la rectora por parte del Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya Puyo
Elaboración: Aguilar Gladys (2012)

ILUSTRACIÓN 8. EVALUACIÓN A LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO



Fuente: Evaluación a la rectora por parte del Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Según los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de evaluación a la Hna. Rectora por el Consejo Ejecutivo y detallado en la tabla antes mencionada se evidencia en la dimensión competencias generales, ella falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, la califican con 11,613 valor promedio.

En lo que se refiere a la dimensión habilidades pedagógicas tiene un puntaje 1,151 y la debilidad es que la rectora no asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.

La dimensión competencias de liderazgo la debilidad tiene 2,051 de calificación, porque no promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

En la evaluación que realiza el consejo ejecutivo a la Hna. Rectora sobre el desempeño profesional como autoridad de la institución es excelente, es necesario también observar que existen algunas cosas que debe mejorar para brindar una educación de excelencia.

5.2.3 Evaluación del director o rector por parte del consejo estudiantil

Tabla 1. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,643
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,179	0,357	0,536	0,715	5	1,787	0,357
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3,575	5	3,575	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	3,575	5	3,575	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,608
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,643
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	3,575	5	3,575	0,715
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	0,357	0,536	1,430	5	2,502	0,500
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	3,575	5	3,575	0,715
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,179	0,357	0	2,145	5	2,681	0,536
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,714	1,072	0,715	5	2,501	0,500
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,608
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,608
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,608	1,430	5	3,038	0,608
TOTAL	---	---	---	---	---	---	42,357	8,471

Fuente: Evaluación a la rectora por parte del Consejo Estudiantil Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla anterior los representantes estudiantiles son bastante críticos en algunos aspectos, tales como: Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia y los orienta para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. De este modo señalan que existe un 8,47/10 en lo que respecta a la cuestión de las competencias generales.

Tabla 2. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,608	1,430	5	3,038	0,608
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	0,357	1,072	0,715	5	2,323	0,465
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3,575	5	3,575	0,715
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,643
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3,575	5	3,575	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,728	3,146

Fuente: Evaluación a la rectora por parte del Consejo Estudiantil Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Los miembros del Consejo Estudiantil manifiestan que la Hna. Rectora ejerce estas competencias de manera eficaz, es quien vela por el desempeño de la Institución, la calificación es 3,14/3,57, le falla participar en la supervisión del proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.

Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	1,608	1,430	5	3,038	0,608
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,643
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,072	2,145	5	3,217	0,643
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,536	2,860	5	3,396	0,679
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,608
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,536	2,860	5	3,396	0,679
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,357	0,536	2,145	5	3,038	0,608
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,714	1,072	0,715	5	2,501	0,500
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	1,072	2,145	5	3,217	0,643
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,058	5,612

Fuente: Evaluación a la rectora por parte del Consejo Estudiantil Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Los resultados de la tabla anterior en la dimensión competencias de liderazgo en la comunidades excelente 5,61/6,43, para los representantes estudiantiles, pero debe mejoraren las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, promover el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas y realizar prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la Institución educativa

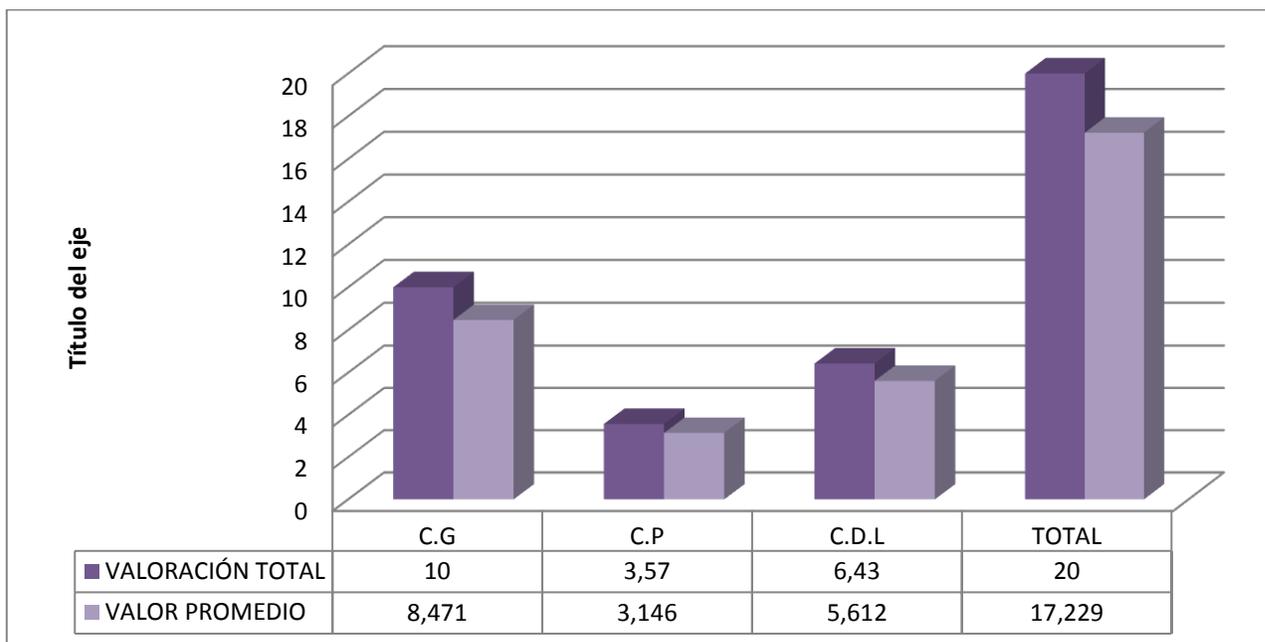
Tabla 4. Resumen evaluación de la rectora por el consejo estudiantil

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GENERALES	C.G	10	8,471
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	C.P	3,57	3,146
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	C.D.L	6,43	5,612
TOTAL	TOTAL	20	17,229

Fuente: Evaluación a la rectora por parte del Consejo Estudiantil Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

ILUSTRACIÓN 9. RESUMEN EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL



Fuente: Evaluación a la rectora por parte del Consejo Estudiantil Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar Gladys (2012)

Según los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil y detallado en la tabla N° 4 se evidencia en la dimensión competencias generales ella falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, no dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia, no rinde cuentas a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central, le evalúan con un puntaje 8,471 valor promedio.

En cuanto a la dimensión habilidades pedagógicas, los miembros del consejo estudiantil están preocupados porque no supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, le califican 3,146

La dimensión competencias de liderazgo las debilidades son; no relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, no promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas y no realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa, le califican 5,612.

5.2.4 Evaluación a la rectora por parte del comité central de padres de familia

Tabla 4. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,263	0,392	2,635	7	3,29	0,470
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527

1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	83,908	11,987

Fuente: Evaluación a la rectora por el comité central PPF de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Los resultados de la evaluación a la Hna. Rectora por parte del comité central de padres de familia en la dimensión de competencias gerenciales es 11,987/12.10 lo que significa que ellos están de acuerdo con el trabajo que realiza la autoridad de la institución. Les preocupa que no propicie el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.

Tabla 2. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,134	3,160

Fuente: Evaluación a la rectora por el comité central PPF de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
 Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

En la tabla anterior se evalúa la dimensión competencias pedagógicas, los miembros del comité central de padres de familia le dan una puntuación excelente de 3,16/3,16 reconocen la labor de la Hna. Rectora como eficiente y eficaz, lo cual demuestra que se involucra en las labores pedagógicas dándole atención a todas las necesidades de la institución.

Tabla 3. Competencia de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,392	2,635	7	3,29	0,470
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,263	0,392	2,635	7	3,29	0,470
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0,263	0,392	2,108	7	2,895	0,414
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	1	0,132	0,263	0,392	2,108	7	3,895	0,556
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,132	0,263	0,784	1,581	7	2,76	0,394
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,263	0,784	2,108	7	3,155	0,451
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,263	0,392	2,635	7	3,290	0,470
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,263	0,392	2,635	7	3,290	0,470
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,973	4,710

Fuente: Evaluación a la rectora por el comité central PPF de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
 Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

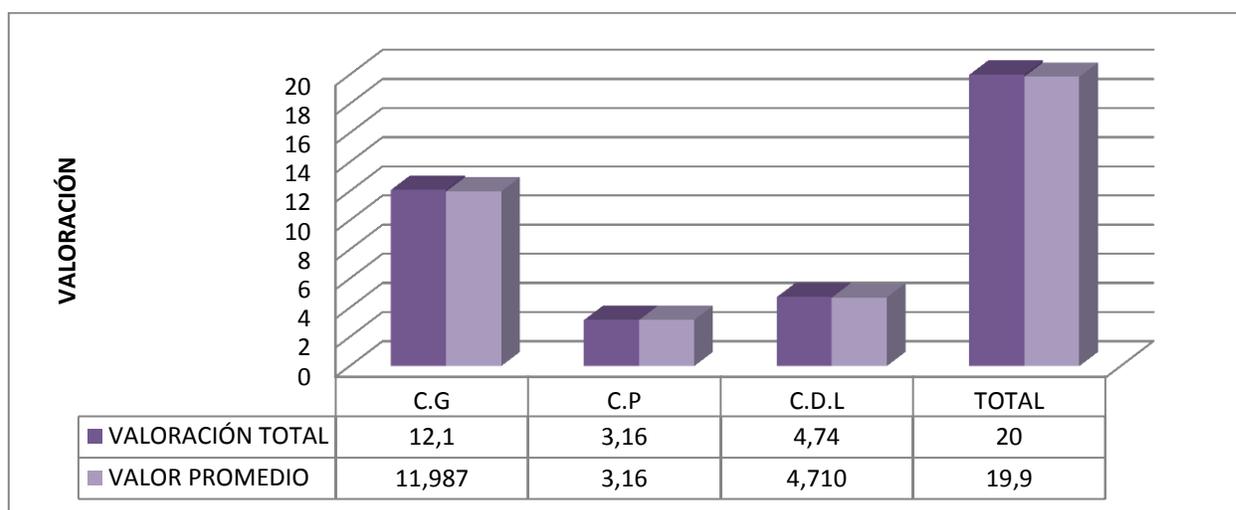
En la tabla anterior de competencias de liderazgo en la comunidad, en la evaluación realizada a la Hna. Rectora por el comité central de padres de familia, le dan una calificación de 4,71/4,74. Las cuestiona de que rara vez evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, delegar responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y le falta vincular las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

Tabla 4. Resumen evaluación a la rectora por el comité central de padres de familia

DIMENSIÓN	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GENERALES	C.G	12,1	11,987
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	C.P	3,16	3,160
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	C.D.L	4,74	4,710
TOTAL	TOTAL	20	19,857

Fuente: Evaluación a la rectora por el comité central PPF de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar Gladys (2012)

ILUSTRACIÓN 10. EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA



Fuente: Evaluación a la rectora por el comité central PPF de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar Gladys (2012)

Según los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de evaluación de la rectora por el comité central de padres de familia detallado en la tabla N° 4 se evidencia en la dimensión competencias generales la debilidad es noproicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.

La dimensión competencias de liderazgo en la comunidad la debilidad es evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, no delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y no vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad

La evaluación del Comité Central de Padres de Familia aplicada a la autoridad de la comunidad educativa se observa una puntuación de 19.857 sobre 20 que es la puntuación general. Lo cual demuestra que los padres de familia están contentos con la gestión que realiza la hermana rectora de la institución.

5.2.5 Evaluación de la rectora por parte del supervisor escolar

Tabla 1. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	EVALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	1	1	1,167	1,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223

1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Ejecutivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.223	0.223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.223	0.223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Ejecutivo.	0	0	0	0	0.233	1	0.223	0.223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0.233	1	0.223	0.223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,745	12.873

Fuente: Evaluación a la rectora por el supervisor escolar de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

La información obtenida en el instrumento de evaluación a la Hna. Rectora por parte del supervisor escolar se puede comprobar que la dimisión de competencias gerenciales tiene una valoración de 12,87/14,45, el realiza algunas observaciones como: debe rendir cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución y rendir cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.

Tabla 2. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,033
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
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	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,229	2,095

Fuente: Encuesta a la rectora por el supervisor escolar de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya Puyo" Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Los resultados de la tabla anterior en la dimensión competencias pedagógicas el supervisor le califica 2,09/3,11, realizando algunas observaciones que debe asesorar directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, supervisar el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos y garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.

Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	EVALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0		0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,173	2.173

Fuente: Encuesta a la rectora por el supervisor escolar de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo Elaboración:

Aguilar, Gladys (2012)

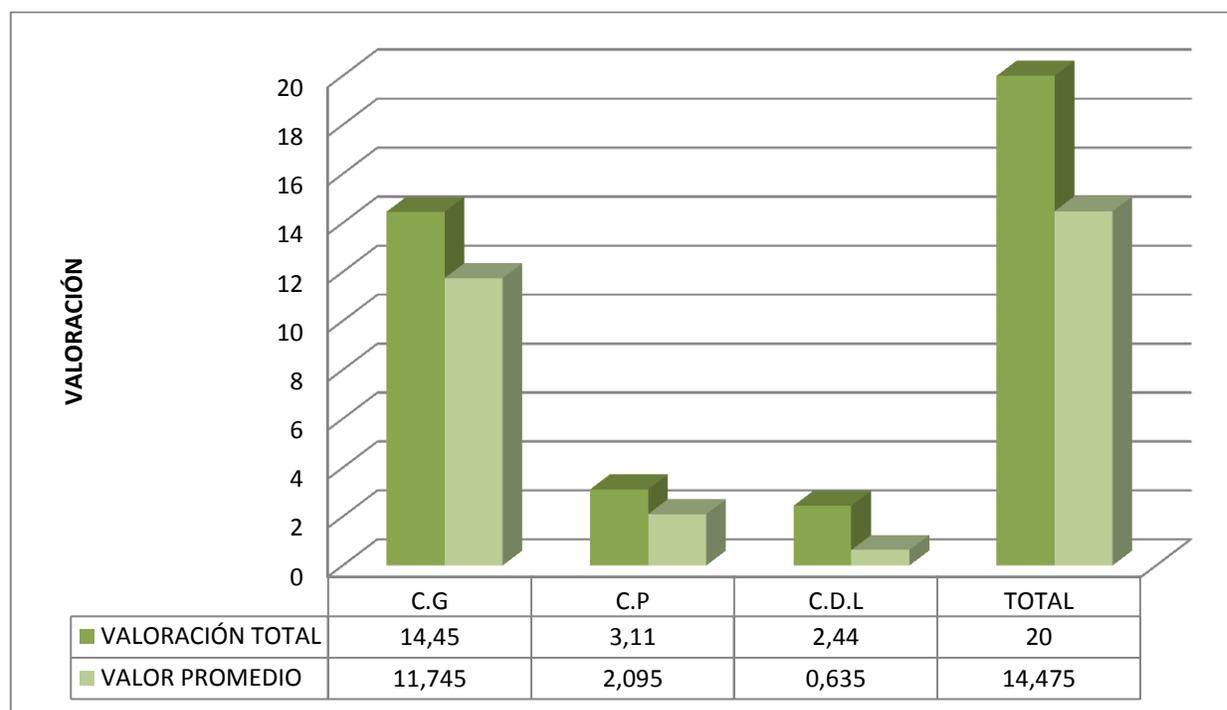
Los resultados que el supervisor califica son excelentes en la tabla anterior, demostrando que la autoridad del Plantel mantiene una buena comunicación entre los miembros de la comunidad, lo cual fortalece el desarrollo de las actividades en la institución educativa, creando un clima de convivencia fraterna.

Tabla 4. Resumen de la evaluación de la rectora por parte del supervisor

DIMENSION A VALORAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GENERALES	C.G	14,45	12,873
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	C.P	3,11	2,095
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO	C.D.L	2,44	2,173
TOTAL	TOTAL	20	17.141

Fuente: Encuesta a la rectora por el supervisor escolar de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

ILUSTRACIÓN 11. RESUMEN EVALUACIÓN A LA RECTORA POR EL SUPERVISOR



Fuente: Encuesta a la rectora por el supervisor escolar de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Según los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de evaluación de la rectora por el supervisor, detallado en la tabla N° 4 se evidencia que la dimensión de competencia general la debilidad no rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución y no rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución, le evalúa con 12,873 valor promedio.

En la dimensión competencias pedagógicas la debilidad falta dar asesoramiento al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales y no supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos, le evalúa con 2,095 valor promedio.

La dimensión competencias de liderazgo en la comunidad la debilidad no apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, no delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, no promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, no vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad y no reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, 2,173 valor promedio.

5.2 Desempeño Institucional

Tabla 1. Desempeño docente

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	9,350		
Coevaluación de los docentes	9,598		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rectora, Vicerrector y Vocales Consejo Ejecutivo)	9,524		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,325		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	13,148		
Calificación clases impartidas docentes:	28,125		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	87,069	S	SOBRESALIENTE

Fuente: Evaluación del desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Los resultados obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya", se observa en la tabla resumen de todo el proceso, los docentes logran una excelente calificación lo que significa que tienen una autoformación y formación para el desempeño en su rol profesional, deben corregir algunas debilidades como, la utilización de las Tics, atención a los estudiantes con necesidades especiales, en lo que deben trabajar para alcanzar la excelencia.

Tabla 2. Desempeño directivo

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de la rectora	16,086		
Evaluación de la Rectora por parte Consejo Ejecutivo.	17,112		
Evaluación de la Rectora por parte del Consejo estudiantil.	17,229		
Evaluación de la Rectora por parte del Comité Central de Padres de Familia	19,857		
Evaluación de la Rectora por parte del Supervisor	14,275		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	84,559	S	SOBRESALIENTE

Fuente: Evaluación del desempeño directivo de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya" Puyo
Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Según los resultados obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional de la hermana rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, se puede observar en la tabla resumen de todo el proceso, logra una excelente calificación lo que significa que tienen la aceptación de todos los estamentos de la institución que evalúan su trabajo y su gestión administrativa que apoya al desarrollo de las actividades, las debilidades que debe trabajar es la dimensión de competencias de liderazgo alcanzar la excelencia.

Tabla 3. Desempeño institucional

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	84,559		SOBRESALIENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	87,069		SOBRESALIENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LA INSTITUCIÓN	85,814		SOBRESALIENTE

Fuente: Evaluación institucional de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” Puyo

Elaboración: Aguilar, Gladys (2012)

Según los resultados obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, se puede observar en la tabla resumen de todo el proceso logra una excelente calificación lo que significa que en la institución los docentes como los directivos trabajan en armonía en el desarrollo de las actividades académicas y administrativas en beneficio de toda la comunidad educativa.

5.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La educación es el pilar fundamental para el progreso de los pueblos, la cual se encuentra sumergida en una profunda crisis de valores, de allí la importancia de evaluar el desempeño profesional docente y directivo quienes están inmersos en los procesos pedagógicos, didácticos y directivos de las instituciones educativas. Para que la educación sea de calidad deben darse cambios, los mismos que se han puesto en marcha y se los viene ejecutando desde hace pocos años atrás, este proceso de cambio es la evaluación que se realiza a los docentes y directivos de todas las instituciones educativas, con la finalidad de comprobar en qué condiciones se encuentran, y si están dando cumplimiento con los estándares de calidad que nos da el Ministerio de Educación.

Hoy en día la educación exige cambios en donde el ser humano asume la responsabilidad de transformar la realidad que tiene en sus manos, los actores educativos deben comprometerse con el desarrollo de la educación, para brindar a la sociedad un estudiante crítico, reflexivo, creativo, capaz de desenvolverse en su entorno de manera íntegra.

Si bien estamos empezando un cambio, se requiere de la continuidad de los procesos de seguimiento y monitoreo a la labor educativa que realizan docentes y directivos en las instituciones, así como la dotación de materiales y recursos a ser utilizados para generar un aprendizaje significativo con la participación directa del estudiante y la guía del docente.

Al realizar el análisis de la investigación, ha sido importante tener en cuenta los aportes de la fundamentación teórica como respaldo de los criterios expuestos. Además el análisis tiene base en los Estándares de Calidad Educativa y algunas otras leyes o reformas educativas publicadas por el Ministerio de Educación del Ecuador, a modo de determinar si en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” de la ciudad del Puyo, se están o no cumpliendo los mencionados estándares, o en qué proporción se lo está haciendo.

Los resultados logrados muestran la satisfacción que tienen los docentes y directivos por el trabajo que están realizando y su empeño por llegar a una educación de calidad. Es importante destacar que el docente se siente satisfecho en su lugar de trabajo y mantiene un ambiente agradable con sus compañeros lo cual beneficia a la relación armónica con los estudiantes.

Estas características se relacionan con los estándares de calidad docente del Ministerio de Educación del Ecuador, en su dimensión de Compromiso Docente donde se describe que el docente debe tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, esto es,

fomentar en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas, independientemente de cualquier necesidad educativa especial que presenten.

La calidad de la educación en la actualidad está garantizada por la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas, que vendría definida por la satisfacción de los estudiantes, padres de familia, y sociedad en general; para lo cual se requiere de un seguimiento y evaluación permanente y efectiva de todos los estamentos de la comunidad educativa.

El gobierno ecuatoriano ha iniciado un proceso de evaluación encaminado a detectar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, con el objetivo de emprender procesos de capacitaciones, reprogramar el currículo e implementar los correctivos necesarios para conseguir una educación de calidad y calidez, promoviendo el buen vivir como un hábito de convivencia.

La discusión de resultados se elaboró con la investigación recogida del estudio de campo y del análisis de los planteamientos teóricos, la información de las encuestas realizadas a los docentes, estudiantes, padres de familia, directivos y supervisor escolar de la Unidad Educativa Fiscomisional "Nuestra Señora de Pompeya". Los instrumentos utilizados (cuestionarios) fueron elaborados por la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de la Guía Didáctica de Maestría en Pedagogía con el fin de realizar la evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la institución educativa.

En el artículo No. 347, numeral 1, del Sistema Nacional de Educación, 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".

Con la evaluación se puede precisar las competencias y actitudes que el profesional de la educación pone en práctica en la institución donde labora y los procesos de formación de destrezas cognitivas, psicomotrices y afectivas de los estudiantes lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos previamente establecidos para lo que se utilizan seis instrumentos: autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del directivo, evaluación de padres de familia, evaluación de los estudiantes y observación de la clase.

En una investigación es esencial realizar la discusión de los resultados obtenidos, por esta razón es importante la comprobación en la evaluación de la calidad del desempeño profesional

docente y directivo en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” para dar respuesta a los supuestos y objetivos programados para esta investigación.

En la actualidad la calidad de la educación está garantizada por la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas, que está certificada por la satisfacción de los estudiantes, padres de familia, y sociedad en general; para lo cual se pretende dar un seguimiento y evaluación permanente y efectiva de todos los estamentos de la comunidad educativa.

Como sabemos que la educación es fundamental para el desarrollo de la sociedad, y es el lugar donde se forma en valores a los estudiantes, de allí la importancia de valorar el desempeño profesional docente y directivo de quienes están relacionados en los procesos pedagógicos, didácticos y directivos de las instituciones educativas. Por esta razón es importante la actualización permanente de los docentes y directivos de las instituciones educativas para dar respuesta a los requerimientos que nos exige una educación de calidad.

Se debe entender que la evaluación es un proceso de recolección de datos para analizarlos, emitir juicios de valor sobre el modelo educativo, el cual nos permitirá tomar las decisiones correctas para el crecimiento personal y colectivo del personal de la institución educativa.

En la actual Constitución de la República aprobada por consulta popular en 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”.

El docente como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación, los docentes como parte esencial de la relación educativa están obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones docente- estudiante basadas en la confianza y respeto mutuos. Los profesionales de la educación tienen la responsabilidad ineludible de capacitarse permanentemente, de asumir con verdadera vocación la labor que se les ha confiado. Porque trabajar con personas implica no solo dar sino un darse, ya que la felicidad verdadera consiste en lograr la felicidad del otro.

Analizando la realidad educativa de la institución donde se realizó la investigación sobre la calidad del desempeño profesional docente y directivo la Unidad Educativa Fiscomisional

“Nuestra Señora de Pompeya”, para lo cual fue preciso contar con la colaboración de los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y supervisor escolar a quienes se les aplicó diferentes instrumentos de evaluación, se logró evidenciar dentro del desempeño profesional docente, donde se detectaron ciertos nudos críticos en las diferentes dimensiones evaluadas.

Según los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento de autoevaluación de los docentes, en la dimensión sociabilidad pedagógica evidencian como debilidad la poca consideración a las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes situación que debe ser diferente pues ellos son la parte fundamental del trabajo; otro aspecto con falencias es la no preocupación del docente por la ausencia de los estudiantes que debe complementarse con la información de estas novedades a los padres de familia o representantes.

En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas la debilidad es que los docentes no utilizan en sus clases y de forma regular material didáctico y/o herramientas tecnológicas de la información y la comunicación como lo exige el mundo actual.

En la dimensión del desarrollo emocional el docente no se siente estimulado por sus superiores y no hay apoyo de sus compañeros lo que nos pondría frente a un ambiente laboral no propicio para un trabajo innovador y eficiente.

En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades especiales las debilidades son importantes en la inhabilidad del docente para detectar una necesidad educativa especial, proponer tareas diferenciadas según las necesidades o una misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad, aspectos que influyen en la enseñanza de los estudiantes que de ningún modo trabajan y aprenden al mismo ritmo.

En la coevaluación de los docentes realizada por parte de los coordinadores de área se puede verificar que la dimensión referente al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas los docentes no utilizan iniciativas nuevas de trabajo en su labor docente, lo cual paraliza el mejoramiento de su desempeño dentro del proceso de enseñanza aprendizaje afectando el desarrollo de habilidades psicológicas, motrices e intelectuales de los estudiantes.

Aquí resulta importante recalcar la importancia que los docentes deben colaborar en la elaboración, ejecución y evaluación del PEI, si todos se corresponsabilizan del proyecto para lograr sus objetivos y la institución avanza hacia una educación de calidad que beneficia a toda la comunidad educativa, al final, es convertir las palabras en hechos con el mismo lenguaje.

El docente debe incorporar el uso de las tecnologías de comunicación e información para sus clases aplicando recursos y espacios en función de los estudiantes para potenciar su capacidad creativa y dinámica de trabajo, otra de las debilidades de los docentes es no programar actividades para realizar con los padres de familia esto les ayudaría al mejoramiento de la calidad de la educación.

La evaluación a los docentes por parte de la Hna. Rectora se evidencia que los docentes no les gusta programar actividades para realizar con los estudiantes, existe despreocupación por la ausencia en el aula de clase, y por la aplicación de normas y reglamentos; situación muy preocupante porque estarían frente a una labor encasillada en dictar la cátedra y no en la formación integral del estudiantado como enuncia la misión de la institución; de la misma manera es escasa la participación de los docentes en los consejos ejecutivos que se nombran en la institución, órganos que regulan las actividades institucionales y en los cuales es importante la participación y alternancia para innovar.

Del instrumento de evaluación a docentes por parte de los estudiantes, en la dimensión de habilidades de sociabilidad pedagógica, en su mayoría no realizan una introducción que vincule los conocimientos previos con el nuevo tema o contenido; no utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases, no cumplen adecuadamente con la atención a estudiantes con necesidades individuales afectando en el proceso de enseñanza aprendizaje, sumándose la no recomendación a los padres de familia o representantes que el estudiante necesita ayuda profesional.

Los estudiantes forman parte esencial de este proceso evaluativo, son los destinatarios directos a quienes se dirige la educación. La evaluación de los estudiantes a sus docentes expresan que en habilidades pedagógicas y didácticas, no da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo. No utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. En habilidades de sociabilidad pedagógica no les recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior, no realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase y no aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes. En la atención a estudiantes con necesidades individuales, no se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales, no recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado y no agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.

Los docentes no se han actualizado en su accionar en el aula, por lo tanto requieren capacitación para mejorar la práctica docente, toda vez que los profesionales de la educación tienen el ineludible compromiso de mantenerse eficientemente preparados su labor educativa exige de una gran responsabilidad social.

La información obtenida en la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia, se puede comprobar que los docentes no se comunican de forma oportuna con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas, no se da una comunicación oportuna cuando su hijo o representado falta, ni buscan la manera de recomendar al padre de familia para que su hijo o representado sea atendido por un Profesional especializado y asignarle tareas al estudiante, todos estos aspectos son considerados para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y así mejorar la calidad educativa.

Para la observación de clase los docentes prepararon bien el desarrollo de la misma, aplicaron todos los pasos requeridos en las variables solicitadas, por lo que su calificación es excelente. Con excepción de las actividades iniciales en que varios docentes no entregaron el plan de clase al observador. El modelo pedagógico predominante en las prácticas docentes es el constructivismo, los docentes ayudan a que el estudiante construya su propio conocimiento para lo cual aplican metodologías adecuadas en el proceso, se nota que ya se está dando una apertura mayor a la participación de los estudiantes, transformándose en mediador del aprendizaje.

A los docentes les falta utilizar técnicas de información y comunicación TIC, ningún docente las utilizo en su clase, porque desconocen la riqueza que les ofrece la tecnología en la elaboración de material didáctico. En un artículo el Periódico Al tablero (2004). Hace alusión a este tema:

Un programa multimedia interactivo puede convertirse en una poderosa herramienta pedagógica y didáctica que aproveche nuestra capacidad multisensorial. La combinación de textos, gráficos, sonido, fotografías, animaciones y videos permite transmitir el conocimiento de manera mucho más natural, vívida y dinámica, lo cual resulta crucial para el aprendizaje. Este tipo de recursos puede incitar a la transformación de los estudiantes, de recipientes pasivos de información a participantes más activos de su proceso de aprendizaje.

Continuando con el análisis de la investigación de la gestión de los establecimientos educativos que en el Art. 55.-Del Reglamento a la Ley Orgánica de la Educación Intercultural señala queEl Instituto Nacional de Evaluación Educativa:

Debe diseñar instrumentos para la evaluación de la gestión de los establecimientos educativos basados en las políticas, los estándares y los indicadores de calidad educativa definidos por el nivel central de la Autoridad Educativa Nacional. Dichos instrumentos sirven para observar y evaluar procesos que se desarrollan en los establecimientos educativos.

La evaluación de los directivos es un proceso que permite conocer las competencias que poseen quienes tienen la responsabilidad de dirigir las instituciones demostrando así su liderazgo en los procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas que permitan a los establecimientos desarrollar una educación de calidad y equidad lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos previamente establecidos para lo que se utilizan cinco instrumentos: autoevaluación, evaluación por parte del consejo ejecutivo, evaluación de comité central de padres de familia, evaluación del consejo estudiantil y evaluación del supervisor escolar.

La autoevaluación a los directivos se puede observar que existe un buen trabajo de la Hna. rectora, con algunos desatendidos como: no realiza los arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes y determinar la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Ejecutivo para el buen funcionamiento de la institución, estos aspectos son fundamentales para poder administrar y gestionar los recursos de la institución educativa con miras a una educación de calidad como lo proponen las leyes de educación.

En el instrumento de evaluación a la Hna. Rectora por parte de los miembros del consejo ejecutivo, se evidencia que ella trabaja en armonía con el Consejo Ejecutivo. Todos colaboran en la toma de decisiones y son respetadas para el desarrollo de las actividades de la institución educativa, pues este es el organismo que vela por el buen funcionamiento institucional.

El instrumento de evaluación a la Hna. Rectora por parte del Consejo Estudiantil se puede comprobar que las competencias generales en lo que se refiere a su responsabilidad como rectora debe dirigir la conformación del Comité Central de Padres de Familia y pedir cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité de Padres de Familia a los organismos internos a la institución.

El instrumento de evaluación de parte del Supervisor a la Hna. Rectora se puede evidenciar que la dimensión de competencias generales falta comunicación en lo que se refiere a contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Ejecutivo, como también propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias y tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las

labores de la institución. En lo que se refiere a competencias pedagógicas falta dar asesoramiento al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales. Algunas veces supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos y garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.

Como se puede observar en el análisis de los resultados obtenidos se demuestran que la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” es excelente, tanto los docentes como los directivos realizan su trabajo profesional con responsabilidad y entrega que se evidenció en las evaluaciones y autoevaluación realizadas por los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y supervisor.

Las debilidades detectadas en la evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” serán tomadas en cuenta para el momento de realizar el plan de mejora institucional.

El éxito de una institución depende de la armonía que se logre entre la trilogía educativa: estudiantes, docentes /directivos y padres de familia, por eso es importante incluir todos los sectores para el desarrollo de las actividades programadas por la institución. Para alcanzar los estándares de calidad educativa los docentes deben crear estrategias que respondan a las exigencias y necesidades de los involucrados para obtener una verdadera calidad educativa al culminar una etapa escolar en donde los educandos alcancen el perfil de salida deseado.

La investigación realizada en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, dio cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, que hace referencia al “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, cuyo objetivo es monitorear la calidad del sistema educativo ecuatoriano.

Que la evaluación institucional supone un proceso complejo para determinar el valor de algo, que implica una delicada tarea de interpretación de un conjunto de elementos que interactúan configurando una realidad particular y significativa. De hecho, evaluar no es rigurosamente la etapa posterior o final de un proceso, sino un momento en el camino para apreciar lo caminado, y decidir cómo continuar.

En síntesis, la evaluación institucional es una herramienta importante de investigación e información que ayuda a descubrir los nudos críticos, para convertirlos en fortalezas y los

aspectos positivos para seguir trabajando y mejorarlos. Ello implica la reflexión sobre la propia tarea como una actividad contextualizada que considera tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos; con un transcendencia que abarca los costos, los métodos, los productos y el impacto que tienen en la sociedad; una tarea fundamental para el gobierno y la gestión administrativa y académica; y, en definitiva, una plataforma para el planeamiento institucional

Al finalizar la investigación se establece que el desempeño profesional docente obtuvo una calificación de 87,069 sobresaliente, ubicándose en la categoría de excelente, de igual forma el desempeño profesional directivo alcanzó un puntaje de 84,559 sobresaliente ubicándole también en la categoría de excelente y por último la calificación obtenida del desempeño de la institución educativa tiene una valoración de 85,814 sobresaliente que significa que esta institución se encuentra en una categoría excelente.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones:

Como cierre de la investigación y análisis de los resultados obtenidos de las encuestas de los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y supervisor de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, de la ciudad del Puyo, se llega a las siguientes conclusiones.

- ✓ El objetivo general del trabajo de investigación se cumplió, luego de realizar el diagnóstico de evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la unidad educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” por medio de la presentación de los resultados de las encuestas realizadas a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y supervisor escolar.
- ✓ El material bibliográfico proporcionado por la Universidad Técnica particular de Loja y el seleccionado de otras fuentes relacionado con el tema de investigación, permitió fortalecer el marco teórico y fundamentar el análisis e interpretación de la información de campo.
- ✓ El desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” es excelente, cuyo resultado promedio es la suma de todas las dimensiones de las encuestas aplicadas a docentes, directivos, estudiantes y padres de familia.
- ✓ El desempeño profesional de la Hna. Rectora de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, es excelente, resultado promedio de las dimensiones en que los actores educativos dan su punto de vista del trabajo desempeñado por la autoridad de la institución.
- ✓ Es necesario que en la institución se organicen talleres y convivencias de capacitación a los docentes para que perfeccionen su pedagogía, mejoren sus relaciones con los estudiantes, con la comunidad, con los estudiantes que presentan necesidades especiales, como en el uso de la tics.

- ✓ Luego de haber recopilado todo el material de la investigación, se procedió a elaborar el informe de la evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la unidad educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”
- ✓ Es importante involucrar a los padres de familia o representantes en las actividades de la Institución para que contribuyan al desarrollo y aporten al proceso de las mismas, pues esto ayuda a crear ambientes de comunión entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- ✓ La institución educativa debe ofrecer un ambiente de calidad y calidez entre sus miembros en el desarrollo de las actividades cotidianas fomentando valores humanos, éticos y morales.
- ✓ La propuesta que se pone a consideración en el presente trabajo de investigación es la “Implementación de las tecnologías de comunicación e información en el aula”, como un medio didáctico a ser utilizado por los docentes en el aula de clase.

6.2 Recomendaciones:

Una vez realizada la investigación y el respectivo análisis de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y supervisor, de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, de la ciudad del Puyo, se sugiere las siguientes recomendaciones:

- ✓ Socializar y entregar los resultados de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la unidad educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” como un aporte a mejorar la calidad educativa de la institución
- ✓ Poner a disposición de la institución educativa el material bibliográfico que se utilizó en la investigación para que sea utilizado como un referente de consulta de los docentes y estudiantes.
- ✓ Los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” han logrado una calificación excelente, se les sugiere mantenerse en espíritu de apertura al cambio e innovaciones permanentes para que oferten una la educación de calidad.
- ✓ Se recomiendo a los directivos de la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, ejerzan el liderazgo y administración buscando las mejores estrategias académicas para alcanzar las metas propuestas.
- ✓ Es importante que la institución educativa organice talleres y convivencias que ayuden a concienciar a los docentes mejorar su pedagogía, en sus relaciones con los estudiantes, comunidad, así como en el trabajo con los estudiantes que presentan necesidades especiales. y se actualicen en la utilización de las tics.
- ✓ Se recomienda hacer uso del material de este trabajo de investigación como un medio de futuras evaluaciones y comprobar si las debilidades encontradas han sido superadas o se tiene que seguir trabajando para lograrlas.
- ✓ Involucrar a los padres de familia en las actividades que organiza la Institución, para crear un ambiente de fraternidad entre los miembros de la comunidad educativa.

- ✓ Se recomienda promover un ambiente calidad y calidez entre los miembros de la comunidad educativa para crear una relación armónica con los más altos valores humanos, cristianos, éticos y morales.

- ✓ Finalmente se sugiere dar seguimiento a la propuesta planteada y evaluar periódicamente para ver si se alcanzado los objetivos en el mejoramiento de la utilización de las tecnologías de comunicación e información y su aplicación en el aula de clase, como medio para lograr la calidad educativa.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1 DATOS INFORMATIVOS:

PROVINCIA: Pastaza **CANTÓN:** Pastaza **PARROQUIA:** El Puyo

DIRECCIÓN: 9 de Octubre y P. Alberto Zambrano **TELÉFONOS:** 2885171

SOSTENIMIENTO: Fiscomisional **RÉGIMEN:** Sierra

NIVELES: Inicial, básico y bachillerato

JORNADAS HORARIO DE TRABAJO: Matutina

DIRECTIVOS RESPONSABLE: Rectora- Vicerrectora

Investigadora: Gladys María del Carmen Aguilar Freire

TUTORA DE TESIS: Mgs. María de los Ángeles Guamán

AÑO LECTIVO 2012 - 2013

7.1.1 Título de la propuesta



7.1.2 Tipo de propuesta: Socio -educativa.

7.1.3 Institución responsable: Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”

7.1.4 Cobertura poblacional: Docentes y estudiantes

7.1.5 Cobertura territorial:La propuesta se desarrollará en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, que trabaja con régimen sierra, localizada en el centro de la parroquia Puyo, cantón Pastaza, provincia Pastaza, república del Ecuador durante el año lectivo: 2012-2013.

7.1.6 Fecha de inicio: 18 de febrero del 2013

7.1.7 Fecha final: 19 de junio del 2013

7.1.8 Fuente de financiamiento: Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”

7.1.9 Presupuesto: \$1.178.00

7.1.10 Participantes de la propuesta:

Tutor o facilitador

Docentes

Autoridades

7.2 ANTECEDENTES

Según Torres, R. (1999) las modernas tecnologías de la información y comunicación (TIC) pueden llegar a ser poderosas aliadas para el aprendizaje permanente de niños, jóvenes, adultos y de los propios docentes, si se les atribuye poderes que no tienen y si se las usa como complemento, no como sustituto a la relación interpersonal. La verdadera sociedad de la información y sociedad de conocimiento no se asegura distribuyendo computadoras a granel sino en primer lugar, trabajando para lograr una sociedad alfabetizada y educada que sabe seleccionar, aprovechar y hacer sentido de la información cualquiera sea su soporte y su fuente y aprende a producir su propio conocimiento.

Actualmente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) están sufriendo un desarrollo rápido, esto afecta prácticamente toda nuestra sociedad y el campo de la educación no es la excepción. Las tecnologías se presentan cada vez más como una necesidad

en el contexto de los cambios rápidos, el aumento del conocimiento y la demanda de la educación de alto nivel, por esta razón debe estar en constante actualización pues un exigencia. Por lo tanto el rol del docente como factor clave en la educación debe estar en constante actualización para un uso efectivo y eficaz de las TIC en el aula.

Solo con el conocimiento de la cultura informática se puede entender el mundo de hoy; por lo que es necesario conocer cómo se genera, cómo se almacena, cómo se transforma, cómo se transmite y cómo se accede a la información en sus múltiples manifestaciones: textos, imágenes, sonidos, PowerPoint, si no se quiere estar al margen de las corrientes culturales.

La relación entre las TIC y la educación tiene dos vertientes: Por un lado, los ciudadanos se ven abocados a conocer y aprender sobre las TIC, por otro lado las TIC pueden aplicarse al proceso educativo. Este doble aspecto se refleja en dos expectativas educativas distintas; por un lado tenemos a los informáticos interesados en aprender informática y por otro lado a los docentes comprometidos en el uso de la informática en el aula de clase.

Las posibilidades educativas del uso de las TIC en la Unidad Educativa han de ser consideradas en dos aspectos: Que deben ser conocidas por los docentes y saber aplicarlas en el aula de clase.

Después de haber realizado este trabajo investigativo en la institución educativa se ha podido constatar que existe una carencia de conocimientos en metodologías dinámicas y activas virtuales para aplicarlas en el aula, esto se debe a la falta de capacitación de los docentes en el tema de actualidad como son el uso de las TIC como parte de una clase, y la mala utilización de las mismas por parte de los estudiantes. Por esta razón se ha considerado importante proponer el proyecto de capacitación sobre las TIC, para aprender y para enseñar. Es decir el aprendizaje de cualquier materia o habilidad se puede facilitar mediante las TIC y, en particular, mediante Internet, aplicando las técnicas adecuadas.

Para llevar adelante este proyecto se requiere el esfuerzo de cada uno de los actores implicados con un trabajo de planificación y coordinación del equipo de docentes, para que aprendan la preparación de materiales adecuados para los estudiantes como: textos láminas, diapositivas adecuados para este tipo de enseñanzas, se busca crear una enseñanza de forma que teoría y práctica estén integradas. Para introducir las TIC en el aula de clase, se necesita el deseo de los docentes al cambio, a la actualización en la tecnología para entrar en el mundo de la informática, para obtener resultados de calidad en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

En 1998, el Informe Mundial sobre la Educación de la UNESCO, “Los docentes y la enseñanza en un mundo en mutación, describió el impacto de las TIC en los métodos convencionales de enseñanza y de aprendizaje, augurando también la transformación del proceso de enseñanza-aprendizaje y la forma en que docentes y alumnos acceden al conocimiento y la información.”

Al respecto, UNESCO (2005) señala: Que en el área educativa, los objetivos estratégicos apuntan a mejorar la calidad de la educación por medio de la diversificación de contenidos y métodos, promover la experimentación, la innovación, la difusión y el uso compartido de información y de buenas prácticas, la formación de comunidades de aprendizaje y estimular un diálogo fluido sobre las políticas a seguir. Con la llegada de las tecnologías, el énfasis de la profesión docente está cambiando desde un enfoque centrado en el profesor que se basa en prácticas alrededor del pizarrón y el discurso, basado en clases magistrales, hacia una formación centrada principalmente en el alumno dentro de un entorno interactivo de aprendizaje.

Según los autores (Trimmel y Bachmann,; Cox y otros, 2004; Área, 2008; Coll, 2008; Román, 2010; Valiente, 2010) El acuerdo es total y transversal, respecto de que el buen uso de las TIC pasa necesaria e inevitablemente por el profesor, independientemente del recurso o dispositivo digital en cuestión. Un excelente recurso pierde toda su potencialidad social y pedagógica, en manos de un docente que no tiene claridad respecto de los aprendizajes y objetivos a lograr en tal o cual sesión, que no maneja los conceptos o didáctica de las disciplinas que enseña, o que no comprende cuál es el rol de las TIC, en tanto recurso educativo, en el conjunto de actividades y acciones que propone a sus estudiantes. Son finalmente ellos, los docentes, quienes facilitan o restringen las oportunidades de usar los recursos tecnológicos en el proceso de aprender y conocer de sus alumnos, al tiempo que median de manera efectiva para potenciar en ellos las habilidades y actitudes a la base de los aprendizajes y desempeños escolares.

En la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” hay la especialización de informática, para los estudiantes, pero lo que se necesita es la capacitación de los docentes para que puedan aplicar como un medio de información y formación con los estudiantes en el aula de clase.

7.3 Justificación

Como resultado de la investigación realizada en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya” con la aplicación de los instrumentos de evaluación aplicados y luego de realizar el análisis se han encontrado fortalezas y debilidades que necesitan ser mejoradas entre ellas está la poca formación de los docentes en la utilización de las tecnologías de comunicación e información en el aula de clase.

Es importante reconocer que la tecnología en la actualidad es de mucha ayuda tanto para el estudiante como para el docente. Con el manejo de instrumentos tecnológicos como computadora, proyectores, pizarras digitales, internet, bibliotecas interactivas y con la implementación del Plan de Capacitación y estrategias para mejorar la práctica docente y promover el logro del aprendizaje significativo en los alumnos, le permitirá al docente y directivos mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje y adquirir estrategias, además llegar a conocer su función, para que se utilizan y cómo se les puede sacar mayor provecho en el aula de clase introduciendo en la enseñanza de los estudiantes estas ayudas se las utilice como estrategias de aprendizaje y a la formación integral del mismo.

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) abarcan los diferentes sectores de la sociedad, desde el producto económico, científico y cultural hasta el educativo. Diversos países del mundo ya han incorporado las TIC a la educación, sumergiéndolas en las ideas de la globalización y mundialización del saber, creando cada día nuevas formas de enseñar y aprender.

El conocimiento es más accesible y permite a todos los estudiantes y docentes, en la medida en que posean las competencias básicas para el uso de las TIC, acceder a ellas; por ende, se potencian más las prácticas pedagógicas, los procesos de aprendizaje y las posibilidades de comunicación y equidad en el acceso a la educación.

Por lo tanto, como centros generadores de conocimientos, las instituciones educativas están llamadas a cumplir un rol fundamental en este proceso de cambio, actualizando y asimilando estas tecnologías para alcanzar un alto nivel de calidad educativa en el país, ya que con el apoyo del computador, las tecnologías de información y comunicación han modificado la manera de ver y hacer las cosas, facilitando el acceso a la información científica y técnica a partir de recursos informáticos y de telecomunicaciones, así como su efectiva inserción en el área educativa y de investigación.

Se considera que la aplicación de las TIC en el sector educativo y su repercusión en la satisfacción de las necesidades informáticas han sido de gran importancia, y más aún en los últimos años, cuando es posible disponer de tecnologías de la información y la comunicación (cable, satélite, computadoras) que facilitan otros modos de comunicación, producto de las transformaciones ocurridas en el campo de la informática, las telecomunicaciones y los medios masivos.

Es necesario que el docente conozca la aplicación de estas tecnologías en el proceso educativo genera experiencias de aprendizaje, promueve en los estudiantes procesos de

compresión y construcción de conocimientos y modos de pensar inteligentes, creativos y profundos, que favorezcan su desarrollo personal y profesional.

El diseño y ejecución de programas de capacitación docente para que utilicen las TIC, efectivamente son ayuda clave para lograr cambios profundos y de amplio alcance. Por lo que es necesidad urgente actualizar al personal docente, para que puedan estar expertos en el manejo de las nuevas tecnologías y así no se les dificulte construir en base a sus conocimientos su propio material didáctico.

Según Palomo, Ruiz y Sánchez (2006) sostienen: Que las TIC se están convirtiendo poco a poco en un instrumento cada vez más indispensable en los centros educativos. Asimismo estos autores señalan que estos recursos abren nuevas posibilidades para la docencia como por ejemplo el acceso inmediato a nuevas fuentes de información y recursos (en el caso de Internet se puede utilizar buscadores), de igual manera el acceso a nuevos canales de comunicación (correo electrónico, Chat, foros...) que permiten intercambiar trabajos, ideas, información diversa, procesadores de texto, editores de imágenes, de páginas Web, presentaciones multimedia, utilización de aplicaciones interactivas para el aprendizaje: recursos en páginas Web, visitas virtuales.

De la misma manera tienen una serie de ventajas para el estudiante como: la posibilidad de interacción que ofrecen, por lo que se pasa de una actitud pasiva por parte del estudiante a una actividad constante, a una búsqueda y replanteamiento continuo de contenidos y procedimientos, también aumentan la implicación del estudiante en sus tareas y desarrolla su iniciativa, ya que se ve obligado constantemente a tomar decisiones, seleccionar el material, resumir entre otros aspectos.

Es importante comprender que el uso de las Tics en el aula de clase ayuda al trabajo colaborativo, a la concentración del estudiante ya que tiene que mantenerse activo para poder desarrollar la actividad encomendada ya sea en forma individual o en grupo y al docente tiene que mantenerse en una constante preparación y actualización.

7.4 OBJETIVOS:

7.4.1 Objetivo general

Diseñar un plan de capacitación para los docentes en el correcto uso de las Tics mediante nuevas estrategias de enseñanza en el aula de clase con el fin de mejorar la educación en la Unidad Educativa.

7.4.2 Objetivos Específicos.

- ✓ Diagnosticar e identificar el uso de las TIC por los docentes, y su aplicación al proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Proporcionar a los docentes bases teóricas y prácticas operativas que les permitan integrar, en su labor docente, los medios didácticos basados en nuevas tecnologías.
- ✓ Aplicar el manejo y uso de las Tics como estrategia de enseñanza- aprendizaje en el aula de clase de los docentes de octavo, noveno y décimo.

7.5 ACTIVIDADES:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES (Conjunto de tareas que se realizan para alcanzar los objetivos)	FECHA	RECURSOS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
1. Diagnosticar e identificar el uso de las TIC por los docentes, y su aplicación al proceso de enseñanza-aprendizaje.	Socialización de la propuesta a los docente de educación básica Aplicación de la encuesta de uso de las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje.	18 de febrero 22 de febrero	Humano Instructor Docentes Tecnológico Computador Proyector Pantalla Flash CD Internet	Instructor Directivos	Encuestas Fichas
Proporcionar a los docentes bases teóricas y prácticas operativas que les permitan integrar, en su labor docente, los medios didácticos basados en nuevas tecnologías.	Taller de capacitación sobre el uso y la importancia de las herramientas TIC's.	Marzo Y abril	Humano Inspector Docentes Tecnológico Computador Proyector Pantalla Flash CD Internet	Instructor Docentes Área de Informática	Evaluación al terminar el taller

Aplicar el manejo y uso de las TIC's en el aula de clase de los docentes de octavo, noveno y décimo.	Taller práctico sobre el manejo de las TIC's	Mayo	Humano Inspector Docentes	Instructor Docentes Área de	Fichas de seguimiento
	Elaboración de material didáctico para ser utilizado a través de las TICs	Junio	Tecnológico Computador Proyector Pantalla Flash CD Internet	Informática	

7.6 METODOLOGÍA:

La propuesta se desarrollará en la Unidad Educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”, la institución se encuentra ubicada en la parroquia Puyo, cantón Pastaza, provincia de Pastaza, en las calles 9 de Octubre entre Eugenio Espejo y Bolívar. Es una ciudad eminentemente turística y productiva, su gente es muy acogedora. Cuenta con algunos establecimientos educativos de nivel inicial, básico, bachillerato y universitario, un aeropuerto, muchas industrias y sitios turísticos. Ofrece el servicio de transporte terrestre y aéreo y un clima tranquilo, cálido húmedo.

La propuesta de investigación bibliográfica será útil al momento trabajar los temas sobre las TIC, se empleará el método inductivo y deductivo, para la organización de la información El analítico - sintético permitirá el análisis y síntesis de la información que se recoja de las diferentes fuentes bibliográficas referenciales para el sustento teórico. La técnica de la observación y análisis para descubrir como maestrante debilidades que existen. La propuesta “implementación de las tecnologías de comunicación e información en el aula de clase” para los docentes de octavo, noveno y décimo en la unidad educativa Fiscomisional “Nuestra Señora de Pompeya”

7.7 RECURSOS:

7.7.1 RECURSOS HUMANOS

7.7.1.1 Talento Humano:

Instructor, Directivos, docentes, personal administrativo y de servicio de la institución.

7.7.2 RECURSOS MATERIALES / TECNOLÓGICOS

Papelotes
Hojas de papel boom
Carpetas de cartulina
Fotocopias
Marcadores
Proyector
Computador
Videos
Material de escritorio

7.7.3 RECURSOS FINANCIEROS:

El financiamiento se lo realizará mediante la Autogestión.

Valor Total: \$1.178.00

7.7.4 RECURSOS MATERIALES

Material de oficina.
Documentos de apoyo.

7.7.5 RECURSOS FÍSICOS:

La institución

Laboratorio de computación.

7.7.6 RECURSOS ECONÓMICOS

Los gastos que requiere el plan de mejoramiento serán cubiertos por autogestión de los directivos del establecimiento.

7.8. RESPONSABLES:

Los docentes del área de informática y la señora vicerrectora.

7.9 EVALUACIÓN:

El estudio, cuyos resultados se comparten, presenta una estrategia conceptual y metodológica para evaluar la efectividad del proceso pedagógico en docentes que utilizan recursos TIC en el trabajo de aula. Ella no se detiene solamente en describir y

analizar el uso dado a estos recursos por los docentes en los procesos pedagógicos de aula, sino que en juzgar e interpretar los efectos que tal uso logra en los estudiantes y que aparecen relacionados con los aprendizajes y logros escolares.

La evaluación del proyecto de mejoramiento educativo, se desarrollará en forma permanente e integral, atendiendo a los aspectos técnicos y científicos, en función de la especialidad que ofrece la institución en el bachillerato; además se tendrá en cuenta parámetros como:

- ✓ La Evaluación permitirá tomar decisiones sobre la marcha de la propuesta, de esta manera se evitará la pérdida del tiempo y la inmediata solución de los problemas presentados.
- ✓ La evaluación ayudara a verificar la eficacia de los talleres en el proceso para mejorar la calidad educativa.
- ✓ Las fuentes de comprobación serán las metodologías que utilicen los docentes en al aula en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

7. 10 PRESUPUESTO GENERAL

ACTIVIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	PRECIO TOTAL
Instructor	40 horas	25,00	1000.00
Papelotes	20	0.25	5.00
Hojas de papel boom	50	0.05	2.50
Carpetas de cartulina	50	0.25	12.50
Fotocopias	100	0.03	3.00
Marcadores	10	0.50	5.00
Proyector	15 horas	10.00	150.00
TOTAL			\$1.178.00

7.10 CRONOGRAMA:

TIEMPO ACTIVIDADES	MESES DEL AÑO									
	F	M	A	M	J	J	A	S	O	
Socialización de la propuesta a los docente de educación básica										
Aplicación de la encuesta de uso de las TIC's en el proceso de enseñanza aprendizaje										
Taller de capacitación sobre el uso y la importancia de las herramientas TIC's										
Taller práctico sobre la utilización de la TIC's										
Clase demostrativa										
Monitoreo permanente										
Informe final										

7.12 BIBLIOGRAFIA

Torres, R. (1999), La educación según el Banco Mundial. Un análisis de sus propuestas y métodos, Miño & Dávila Editores/CEM, Buenos Aires 1997; Madrid 1999. La calidad de la educación en el discurso educativo internacional

UNESCO (2005). Formación docente y las tecnologías de Información Comunicación, Santiago .

Trimmel y Bachmann,; Cox y otros, 2004; Área, 2008; Coll, 2008; Román, 2010; Valiente, 2010)

Palomo, Ruiz y Sánchez. (2006). Importancia de las TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje. Editorial gráfica Ángeles. Lima – Perú. 2008

8. BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución Política del Ecuador. Montecristi: Asamblea Nacional.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley de Educación Intercultural. Quito: en prensa.

Asamblea Nacional. (2011). LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. Quito: REGISTRO OFICIAL.

Backman, C.W. y Secord, P. (1968) Gestión Y Organización De Centros Escolares Índice ... Claves para la organización de centros escolares. Barcelona, (p.4)

Bates y Murray (1981),. (p.57) Centro Asociado de la provincia de Jaén "ANDRÉS DE VANDELVIRA" (pp. 51-67)

Bellaterra. (pp.127-155)

Benavidez, V. (2010), REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN. N.º (53 pp. 83-96. 85. 85)

Blanco, B. y Di Vora, M. (2002). Extraído de. Los desafíos de la política educativa relativos a las reformas de la formación docente Inés Aguerrondo Trabajo presentado en la Conferencia "El desempeño de maestros en América Latina y el Caribe: Nuevas Prioridades" Brasil, Brasilia, 10-12 de julio de 2002

Casanova. M. (1998), La evaluación educativa, México, Biblioteca para la Actualización del Maestro, SEP-Muralla, (p.67).

CEPAL/UNESCO 1992 Educación y conocimiento. Eje de la transformación productiva con equidad. Santiago de Chile

Chiavenato, I. (1995) Introducción a la teoría general de la administración. Editorial Mc-Graw Hill, Colombia,

Coll, C. y Martín, E. 1993. La evaluación del aprendizaje en el currículum escolar: una perspectiva constructivista. En Coll, C. et al, El constructivismo en el aula. Ed. Graó. Barcelona, (p72)

Cooper, J. (Ed.). (1999). Classroom Teaching Skills. U.S.A.: Houghton Mifflin Company

Crosby, P. (1979) Quality is free, McGraw Hill, EE.UU,

Deming W. E. (1982) "Quality, productivity and competitive position".Universidad de Cambridge, EE.UU.

Díaz, B. y Hernández, G. (2006) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. McGraw-Hill Interamericana, México. ELLIOTT, J. La investigación-acción en educación. Morata. Madrid. 1990

Albornoz, (1999-2012)

- El Periódico Al tablero N° 29, Abril-Mayo (2004).
- El Plan Decenal de Educación (2006-2015)
- Facundo, A. y Rojas C. (1990) La Calidad de la Educación. Como entenderla y Evaluarla. Bogotá: FES. (p.54)
- Feigenbaum A. (1990) "Total Quality Control", Cuarta Edición. Mc Graw Hill, EE.UU....
- García, C. (1988). Agentes de la educación formal, no formal e informal. (pp. 127 -155)
- Gento P. (1996). Instituciones educativas para la calidad total. La Muralla. Madrid. (p. 55)
- Giné y Parcerisa (2000). Evaluación en la educación secundaria. Elementos para la reflexión y recursos para la práctica. Barcelona:
- González, R. (2007) The Chinese Room Revisited: Artificial Intelligence and the Nature of Mind.(p.101)
- Grupo Santillana. (2009). Evaluación. (p. 16)
- Herramientas para la evaluación institucional. Edwards Verónica. El concepto de calidad de la educación. UNESCO-OLREAC, Chile.1991
- ISO 9001: 2000. Sistema de Gestión de la Calidad- Requisitos.
- La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 en el artículo No. 347, numeral 1, del Sistema Nacional de Educación, Ministerio de Educación oficializó a partir del 4 de junio de 2008,
- Lafourcade, D. (1998). Calidad de la Educación, Buenos Aires: Dirección Nacional de Información, difusión estadística y tecnología educativa del Ministerio de Educación y Justicia
- Lafourcade, P. (1993). Evaluación de los aprendizajes. Buenos Aires. Editorial Kapelusz, S.A.
- Macario B (2008) evaluación .Recopilación: Prof. Gabriel Molnar Página Principal Evaluación Educativa p.28
- Malhotra, N. (1997). Del libro: Investigación de Mercados Un Enfoque Práctico, Segunda Edición, (pp. 21 y 22).
- Martínez, R.(1996.) "Calidad y distribución de la educación. Estado del arte y bibliografía comentada", en Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, Vol. XIII, No. 4, México, CEE, (36)
- Martín-Moreno, Q. (1995). Desarrollo profesional e iniciación a la enseñanza. Barcelona: PPU. Proyecto docente y de investigación. Madrid: UNED.
- Mesa, E. Naranjo, P. y Pérez, V. (2007) "La evaluación del desempeño: herramienta vital en la dirección organizacional" en Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 73

Ministerio de Educación . (2008). Ministerio de Educación. Evaluación nacional de desempeño laboral docentes y directivos docentes. Bogotá: s.p.i.

Ministerio de educación 2012

Ministerio de Educación y Cultura. Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional 1 (Julio 2005). Pauta e Instrumentos para la evaluación Institucional Módulo II.

Molina, C. (2004). Gestión y Evaluación de Calidad Referentes para la acreditación. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio

Mortimore (1991) cuadernos de trabajo social hacia una educación de calidad (p.10)

Mortimore, P. (2001). —Quality control in Education and SchoolsII .British Journal of Education Study.

Muñoz, R y Murillo, F. (2003). Mejorar los procesos, mejorar los resultados en educación. Investigación europea sobre mejora de la eficacia escolar. Bilbao: Mensajero.

Murillo, F. (2007). Investigación Iberoamericana sobre Eficacia Escolar. Bogotá: Convenio Andrés Bello

Murillo, F.J. (2003). Una panorámica de la investigación iberoamericana sobre eficacia escolar. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 1(1).

Noriega, G. (2009). Guía de Evaluación. Cuenca: Nuevo Milenio. (144)

Pérez Juste, R., García Llamas, J.L. y Martínez Mediano, C. (1995). Evaluación de Programas y Centros Educativos. Madrid: UNED.

Pérez, F. y J. Ruiz, C. y otros (2000) Factores que favorecen la calidad educativa (pp. 201-225). III Congreso Internacional de Comunicación, Tecnología y Educación. Redes multimedia y diseños virtuales. Oviedo. Servicio de Publicaciones de la Universidad

Pezo, E. (2008). Práctica Docente II. (CODEU, Ed.) Quito. (2009). Evaluación Educativa. (CODEU, Ed.) Quito.(43)

POZNER, P., (1997) Reportaje La gestión escolar es la base fundamental de la transformación de los sistemas educativos "file:///D:/zonaedu.web/Revista13/Reportaje1.html-

Proaño, P.(2005) Liderazgo de excelencia en el micro y meta liderazgo. Paradigma del liderazgo aplicado, ed., 1ª. Edición, Quito

Quintero, V. (1996). EVALUACIÓN DE PROYECTOS. Colombia: Tercer Mundo.

Ravitch, 2004,)..Ravitch, D. (2000). Estándares nacionales en educación; que aparece en la Revista Educación y Cultura No 43. Los mejores Colegios (2003). Revista Dinero. Marzo, 2003. Bogotá. Colombia (p. 89).

Rodríguez, L. (1999). Evaluación Educativa

- Rojas,P. (2011) Modulo diseño de evaluación de aprendizajes (27) (Tapia Franklin E. Módulo de Evaluación de los aprendizajes) (27)
- Rosales, (1989).Proyecto educativo escuelas de hoy
- Rosales, C. (1990). Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza. Madrid. Editorial Narcea, S.A
- Roure, J. (1992) «El porqué y el cómo de la gestión de la calidad total». Excelencia (1).(p.205)
- Santana .P. ¿Es la gestión de calidad total en educación: un nuevo modelo organizativo?
- Santos Guerra Miguel A.. (1996). Evaluación Educativa. Evaluar los centros escolares, exigencia y necesidad" Editorial Magisterio del Río del la Plata, Buenos Aires.
- SANTOS, G. Evaluación Educativa Un enfoque práctico de la evaluación de alumnos, profesores, centros educativos, y materiales didácticos, "Parte II, Cap. 6:"Evaluación de los alumnos y aprendizaje del profesor", Colección respuestas educativas, Editorial Magisterio del Río de la Plata.
- Schon, D. (1992) La formación de profesores reflexivos. Hacia un Nuevo diseño de enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. Barcelona Poidos
- Según el diccionario enciclopédico Grijalbo, (1995)
- Senlle, A. Gutiérrez, G. y Santos, D. (2005) innovación y mejora continua según el modelo efqm de excelencia (2ª ed.)-. INNOVACION
- Silva, M. (2006). La calidad Educativa de las Universidades Tecnológicas. Su relevancia, su proceso de formación y sus resultados. México
- Sotomayor, B. (2011,) El presente Plan Estratégico Institucional (PEÍ) 2011-2014 de la Dirección. Regional de Salud. Estratégico Institucional liderado por el Gobierno Regional Junín. (91)
- Stoner, J. (1996): Administración. 58 Edición.
- Teleña, P. (2012) Evaluación "El maestro enseña más con lo que es, que con lo que dice"
- UNESCO (2006). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación. ISBN 92-9189-037-5. Con23 Mar 2009... Encontramos que hay una gran coincidencia en los planteamientos educativos de los foros internaciones: las Naciones Unidas, la UNESCO
- UNESCO . (2006). El currículo como medio para alcanzar la calidad. Proyecto regional de educación para América latina y el Caribe., 32.
- UNESCO. (2008). Los aprendizajes de los estudiantes de América Latina y el Caribe: Primer reporte de los resultados del Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo. Obtenido el 27 de marzo de 2010
- Valenzuela, J. (2004). Evaluación de Instituciones Educativas. Editorial Trillas, México, (p 75)

Vega, F. y Ventosa, V. (1993): Programar, Acompañar, Evaluar. Educación Social. Editorial CCS. Madrid. (p151).

(www.crecenegocios.com/la-calidad-total/ Consulta 15-04-2012)

(buenadocencia.blogspot.com/.../que-es-buen-desempeno-docente.ht... Consulta 23-04-2012)

(1995). Desarrollo profesional e iniciación a la enseñanza. Barcelona: PPU.

Ministerio de Educación Chile. (2007). Evaluación de desempeño. Manual para la elaboración y evaluación de compromisos. Santiago de Chile.: Quebecor World S.A.

Terry, G (2002), Clushkov, V (2002), Brech, E. (2002)www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/def...

9. ANEXOS

9.1 Índice de anexos

Anexo 1: Certificación

UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "NUESTRA SEÑORA DE POMPEYA"
 Vicariato Apostólico de Puyo-Hnas. Marianitas
 9 de Octubre y Alberto Zambrano. Telf. 032 885171
 PUYO - PASTAZA



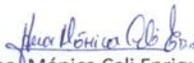
Puyo, 19 de octubre del 2012

A petición verbal de la parte interesada, la suscrita rectora de la Unidad Educativa Nuestra Señora de Pompeya

CERTIFICA:

Que la Hna. Gladis Aguilar Freire, con CI. 0701820763 realizó en el plantel de mi rectoría el estudio correspondiente a la *Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo*; aplicando en esta fase encuestas a docentes, directivos, inspector general, coordinadores d e área, estudiantes, padres de familia, supervisor, consejo ejecutivo y estudiantil.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, y autorizo a la interesada hacer uso del presente para los fines consiguientes.


 Hna. Mónica Celi Enriquez
 RECTORA



Anexo 2: Plantilla de Encuestas

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5 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

6 CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					

7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines de investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	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,					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
En promedio, el docente de su institución:					
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.1. 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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS					
En promedio, el docente 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 enfrenta en la vida.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS					
En promedio, el docente 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

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)					
En promedio, el docente 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 ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS					
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

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
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

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES					
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 la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES					
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 ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.</p> <p>d. Utilice la siguiente tabla de valoración.</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

TABLA DE VALORACIÓN				
----------------------------	--	--	--	--

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS) El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.					
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					

2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.					
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: observación de clase

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

¿El docente vive en la comunidad?

 Si No

¿Quién aplicó la ficha?

 Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA

 Matemáticas 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

 8° EB 9° EB 10° EB

Bachillerato

 1° Bach. 2° Bach. 3° Bach.

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

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 DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo 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 (3.26 PTOS)	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 Ejecutivo

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

9. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la Institución					
1.2. Falta a mi 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 de 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 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 Directivo o Técnico las comisiones, para el funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					

1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Directivo o 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 Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina de 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 deseo alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que puedan evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o 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. Promuevo la innovación pedagógica.					

1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legalización 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 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 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 Directivo o 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 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 revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al 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 den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, 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. Garantiza 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 (2.09 PTOS)	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. 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 Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					

1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					

3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					

1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o 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 Directivo o 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 Directivo o 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 Directivo o 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 Directivo o 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 Directivo o 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 (3.26 PTOS)	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo directivo o 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 3: Fotografías**Ilustración 6 Edificio de la Institución****Ilustración 7 Padres de Familia**



Ilustración 8 Alumnos



Ilustración 9 Docente Impartiendo Clase



Ilustración 10 Observación de Clase

3. ANEXOS DEL PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN

EVALUACIÓN

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DEL PROYECTO IMPREMENTACIÓN EDUCATIVO

Institución:.....

Año Lectivo:.....

Lugar:

Provincia:

CRITERIO	INDICADORES	MS	s	MDS	PS	I
Participantes	Participación de los docentes en el desarrollo de los talleres					
Nuevas técnicas informáticas y de comunicación en el desarrollo de sus clases Nivel de aplicación de las Tic en la clase	Nivel de aplicación de las Tic en el aula					
Verificar el nivel de impacto en el desempeño profesional, Y desempeño académico de los estudiantes y a nivel actitudinal.	Aplicación de pruebas estandarizadas a estudiantes					
Diseñar clases interactivas	Clase demostrativa					

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

Responda a las siguientes preguntas (V) si es verdadero y (F) si es falso

- | | V | F |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|
| 1. ¿Considera usted importante el uso de nuevas tecnologías en su labor? | () | () |
| 2. ¿Considera usted que sus estudiantes necesitan aprender a manejar los recursos didácticos ofrecidos por las nuevas tecnologías? | () | () |
| 3. ¿En sus clases desarrolla actividades que requieren el uso de las Nuevas tecnologías? | () | () |
| 4. ¿Muestran agrado sus estudiantes cuándo usted utiliza nuevas tecnologías para el desarrollo de sus clases? | () | () |
| 5. ¿Considera usted que el uso de las TIC le ayuda a sus estudiantes a desarrollar la habilidad de la lectura? | () | () |
| 6. ¿Considera usted que el uso de las TIC le ayuda a sus estudiantes a desarrollar la habilidad de la escritura? | () | () |
| 7. ¿Considera usted que los recursos didácticos de las nuevas tecnologías con los que cuenta su institución son adecuados y suficientes? | () | () |
| 8. ¿Cree usted importante que la institución cuente con conexión a internet? | () | () |
| 9. ¿Considera usted que su institución muestra interés en capacitarlo en el manejo de los recursos didácticos ofrecidos por las nuevas tecnologías? | () | () |
| 10. ¿Muestra usted interés en capacitarse en el manejo de los recursos didácticos ofrecidos por las nuevas tecnologías? | () | () |
| 11. ¿Considera usted que el uso de las TIC aumentan la comunicación entre docentes y estudiantes? | () | () |

12. ¿Cree usted que el uso de las TIC facilita el control y evaluación de los estudiantes?() ()

13. ¿Considera usted que el uso de las TIC promueve el aprendizaje y enseñanza diferente al tradicional?() ()

14. ¿Cree usted que el uso de las TIC desarrolla habilidades para buscar y seleccionar información?() ()

15. ¿Considera usted que el uso de las TIC facilita la autonomía del estudiante en el aprendizaje? () ()

Gracias por su colaboración.

TALLER 1 BENEFICIOS DE LAS TIC EN LA ENSEÑANZA

Objetivos

- Incentivar en el participante una actitud crítica, creativa y transformadora del proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Mostrar al docente los beneficios e inconvenientes que brindan las TIC a la enseñanza.
- Presentar a los docentes tendencias educativas actuales.

Contenido 1.

La educación del nuevo milenio

Uso de las tic en educación, una propuesta para su optimización

2. Rol educativo de las TIC.
3. Rol del facilitador al usar las TIC en la enseñanza.
4. Aporte de las TIC a la enseñanza.
5. Los pro y contra de usar las TIC en la enseñanza.
6. Reflexiones acerca del uso de las TIC en la enseñanza.

TALLER N° 2

10. Objetivos del Taller

Los objetivos que se proponen son: Desarrollar el tema de cada uno de los componentes internos del diseño de curso objetivos de aprendizaje, contenidos, experiencias de aprendizaje y evaluación de los aprendizajes en los cuales se tome en cuenta para el desarrollo de los materiales y las experiencias la aplicación de las TIC.

Relacionar los aspectos teóricos con la práctica en el aspecto de diseño de curso, con el uso de las TIC.

2. Conocimientos y capacidades que se esperan obtener en el proceso del Taller

Capacidades que se esperan fomentar en los participantes:

De elaborar la propuesta curricular haciendo uso de las TIC donde se evidencie en los diferentes procesos pedagógicos, el uso de hipervínculos que favorezcan la interactividad en el medio.

De elaborar material didáctico para la puesta en práctica que tenga criterio para escoger las lecturas, los recursos más apropiados para el tipo de experiencia que se propone.

Por lo tanto, lo que se propone a continuación es la elaboración de un Taller de actualización profesional que tome en cuenta la formación de los conocimientos y capacidades que se sugieren deben adquirir los involucrados en el proceso de diseño de curso bajo los pilares teóricos expuestos anteriormente.

3. Metodología

A continuación se describe las estrategias a seguir en el proceso formativo de los participantes de este taller

Visión de proceso. La formación que se busca dar debe ser entendida como un proceso que le permita desarrollar capacidades y conocimientos para diseñar material mediante procesos de aprendizaje participativos con el uso de la tecnología. Estos deben de integrarse con un claro compromiso personal de participar en el proceso de forma responsable.

Orientación a las demandas institucionales. El proceso de formación será asumido con una clara orientación suplir las necesidades y demandas que los profesionales participantes tienen de actualización del uso de la tecnología para la enseñanza. Por tanto los contenidos, los instrumentos y herramientas, utilizadas, los ejemplos escogidos, las prácticas y diseños, los materiales utilizados y metodológicas en general con el uso de las TIC.

4. Recursos educativos

Las tecnologías de la información proveen de una gama muy rica de diversos medios para el trabajo que se está llevando a cabo. Es necesario elegir el recurso más adecuado de acuerdo al contenido y al proceso cognitivo que se espera lograr. Entre las herramientas con que cuenta se encuentra, tareas, chat entre otros.

El material debe ser apoyo para que el participante logre apropiarse de los aspectos relacionados con el contenido propuesto en los cuales pueda apoyarse para realizar la construcción de los conceptos y principios

5. Evaluación

Se espera durante el desarrollo del taller poder evaluar los procesos: se busca principalmente evidenciar las capacidades para la elaboración material didáctico por parte de los participantes.