



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

Tema:

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, en Educación General Básica y Bachillerato de la ciudad de Naranjal, parroquia Naranjal, cantón Naranjal, de la provincia del Guayas, durante el año 2012 – 2013”.

Tesis de grado

Autor:

Luna Castillo Lívinston Lenin

Director:

Culcay Siavichai Manuel Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

AÑO 2013

CERTIFICACIÓN

Mgs. Manuel Mesías Culcay Siavichay
Director de Tesis de Grado.

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía **“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Fiscal Naranjal en Educación General Básica y Bachillerato, de la ciudad de Naranjal, provincia del Guayas, durante el año 2012 – 2013”**, presentada por Lívinston Lenin Luna Castillo, la misma que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para la revisión, calificación y aprobación por parte de los miembros del tribunal.

Lo CERTIFICO en honor a la verdad, para los fines legales pertinentes.

Mgs. Manuel Culcay Siavichay
DIRECTOR DE TESIS

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo Lívinston Lenin Luna castillo, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente señala: “Forman parte del patrimonio de la

Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

Loja, Febrero de 2013

Lívinston Lenin Luna Castillo

AUTORÍA

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

Lívinston Lenin Luna Castillo

C.I. 0702328519

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios, porque él me ha dado salud para poder continuar, en él he encontrado paz interior cuando he sentido desfallecer.

A mi esposa Flor Janeth Bustamante Villamar, porque me ha apoyado en todo momento, ha soportado momentos en que no he aportado nada en casa.

A mi hijos Génesis, Daniela y Lenin, porque les he quitado tiempo, el tiempo que le dedique al estudio.

A mis padres: José Miguel y María Azucena, porque siempre me inculcaron el espíritu de superación y ese deseo por estudiar y aprender más.

Lívinston Lenin Luna Castillo

AGRADECIMIENTO

A la Arquidiócesis de Guayaquil y fundación CRISFE, quien patrocinó y financió mi beca para la realización de la maestría en Pedagogía, gracias por creer en mí.

A mi tutor Manuel Culcay, quien me ha orientado de la mejor forma, ha tenido paciencia y a dado todo de si para lograr culminar el presente trabajo.

A los directivos del Colegio Fiscal Naranjal, por las facilidades brindadas, en la persona del Lcdo. Jorge Barba López – Rector del plantel, a todos los compañeros docentes, estudiantes, padres de familia y comité central que ayudaron desinteresadamente en la investigación de campo.

A los directivos del colegio particular San Esteban, por darme el auspicio y las facilidades para realizar mis estudios de cuarto nivel.

Al Director del Centro de Educación Básica Mariano Unda, Lcdo. Enrique López Luna, quien me dio todas las facilidades para trabajar en la investigación y la propuesta.

Lívinston Lenin Luna Castillo

ÍNDICE

CONTENIDOS	Página
Portada	i
Certificación	ii
Acta de cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
1. Resumen	1
2. Introducción	2
3. Marco Teórico	5
3.1. Calidad de las Instituciones Educativas	5
3.1.1. Conceptos de Calidad	5
3.1.2. Instituciones Educativas	6
3.1.3. Estándares de Calidad	7
3.1.4. ¿Qué son los Estándares de Calidad?	8
3.1.5. Calidad Total	12
3.1.6. Gestión de la Calidad	14
3.1.7. Parámetros de la Calidad	16
3.1.8. Eficacia	16
3.1.9. Efectividad	16
3.1.10. Pertinencia	17
3.1.11. Relevancia	17
3.1.12. Equidad	17
3.1.13. Versatilidad	17
3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas	19
3.2.1. Conceptos de evaluación	19
3.2.2. Evaluación de la calidad	20
3.2.3. Evaluación institucional	22
3.2.4. Evaluación de los aprendizajes	24

3.3. Evaluación del desempeño profesional docente	26
3.3.1. Conceptos de evaluación del desempeño profesional Docente	26
3.3.2. Dimensiones del desempeño profesional docente	28
3.3.3. Interrogantes del desempeño profesional docente	29
3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos	33
3.4.1. Planificación estratégica	34
3.4.2. Gestión pedagógica	35
3.4.3. Gestión del talento humano y recursos	35
3.4.4. Clima organizacional y convivencia escolar	35
4. Metodología	37
4.1. Participantes	37
4.2. Muestra de la investigación	38
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	39
4.4. Diseño y procedimiento	40
4.5. Comprobación de los supuestos	41
5. Resultados: Análisis y discusión	42
5.1. Resultados	42
5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente.	42
Autoevaluación de los docentes. Tablas y análisis	42 – 50
Coevaluación de los docentes. Tablas y análisis	51 - 54
Evaluación docente por parte del rector. Tablas y análisis	55 – 59
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes. Tablas y análisis	60 – 63
Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia. Tablas y análisis	64 – 67
Observación de clase impartida por el docente	68 – 72
5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al rector.	73
Autoevaluación del Rector	73 – 79
Evaluación al Rector por parte del Consejo Ejecutivo	80 – 87
Evaluación al Rector por parte del Consejo Estudiantil	88 – 91
Evaluación al rector por parte del Comité Central de Padres de Familia	92 – 95

Evaluación al Rector por parte de la Supervisora de educación	96 – 102
5.2. Discusión	103
5.2.1. Autoevaluación docente	103
5.2.2. Coevaluación de los docentes	105
5.2.3. Evaluación a los docentes por parte del rector	108
5.2.4. Evaluación a los docentes por parte de los estudiantes	110
5.2.5. Evaluación a los docentes por parte de los padres de familia	111
5.2.6. Observación de la clase impartida por el docente	113
5.2.7. Autoevaluación del rector	114
5.2.8. Evaluación al rector por parte del Consejo Ejecutivo	116
5.2.9. Evaluación al rector por parte del Consejo Estudiantil	117
5.2.10. Evaluación al rector por parte del Comité Central de Padres de familia	119
5.2.11. Evaluación al rector por parte de la supervisora escolar	120
Calificación del desempeño profesional docente	123
Calificación del desempeño profesional directivo	123
Calificación del desempeño de la institución	124
6. Conclusiones y recomendaciones	125
7. Propuesta de mejoramiento educativo	127
8. Bibliografía	137
Anexos	139

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio fiscal Naranjal, en educación general básica y bachillerato, de la ciudad de Naranjal, provincia del Guayas. Esta investigación busca determinar fortalezas y debilidades de los docentes y directivos, para aportar con propuestas de mejoramiento de la práctica docente.

La población investigada fue: el rector, 31 docentes, 442 estudiantes, 267 padres de familia y la supervisora escolar, a quienes se les aplicó las encuestas y matriz de observación de clase.

Al término de la investigación sobre evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos, y analizados los instrumentos de: autoevaluación, coevaluación; evaluación por parte de: rector, estudiantes y padres de familia, se detectó un nudo crítico en la dimensión “Atención a estudiantes con necesidades individuales”, para superar esta debilidad se formuló una propuesta de mejoramiento de la calidad educativa mediante estrategias metodológicas interactivas.

2. INTRODUCCIÓN

La búsqueda de la calidad en la educación ecuatoriana, comenzó con el Plan Decenal de Educación, que inició en el 2006 y terminará en el 2015. En la política 6, se hace alusión al mejoramiento de la calidad de la educación, donde se implementa un sistema de evaluación, para establecer una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática.

La evaluación del trabajo docente y el desempeño directivo es nuevo en nuestro país, por ello genera resistencia. Las razones están inmersas en la realidad del trabajo docente diario: sobrepoblación estudiantil por aula, exigua infraestructura, carencia de tecnologías de la información y la comunicación, directivos encargados.

En ese orden de cosas, el problema del mal desempeño directivo se debe a que no aplicaron correctamente el marco legal en favor de los estudiantes, por falta de liderazgo, desconocimiento de la ley y una mala relación entre la comunidad escolar y la comunidad externa.

Investigaciones realizadas, demuestran que si la autoridad es una persona capacitada y ejerce un liderazgo democrático, los docentes a su cargo trabajan dentro de los estándares exigidos por la autoridad educativa y la sociedad. Es decir la actividad docente depende del liderazgo y guía del directivo, pues éste es el nexo entre los docentes, padres de familia y la comunidad en general.

La evaluación interna realizada en el año 2012, arrojó resultados favorables al desempeño del docente y del directivo. Sin embargo persiste los problemas de comunicación, de empatía, integración, entre los miembros de la comunidad educativa.

Esta investigación es importante, por cuanto muchas veces se desconoce la realidad de los colegios de cantones pequeños, es ahí donde esta investigación cobra importancia para la universidad, porque se puede develar realidades desconocidas ante las autoridades superiores.

Las estadísticas demuestran que en la institución investigada se trabaja en promedio con sesenta estudiantes por aula, dificultándose el desarrollo apropiado e inclusivo del proceso de enseñanza aprendizaje. Por ello es importante el trabajo de investigación que desarrolla la universidad con sus maestrantes, por cuanto nos da la oportunidad de proponer planes de mejora que redundará en la calidad del aprendizaje de los estudiantes educación.

En la realización del trabajo de investigación en el colegio fiscal Naranjal no hubo inconvenientes, puesto que siempre se dio la colaboración del rector, profesores, alumnos y padres de familia en la aplicación de las encuestas realizadas, observación de clases. Toda esta colaboración brindada se debió a que el maestrante trabajó en la institución. Es de recalcar que estos instrumentos de evaluación que fueron facilitados por la Universidad Técnica Particular de Loja tomados del Ministerio de Educación.

El trabajo de investigación cumplió con los objetivos específicos propuestos al inicio de la investigación, es decir:

- Se investigó el marco teórico conceptual, acerca del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y de bachillerato.
- Se evaluó el desempeño profesional docente del colegio fiscal Naranjal, que tiene educación básica y bachillerato, es decir sus características, conocimientos, habilidades.
- Se evaluó el desempeño profesional directivo del colegio fiscal Naranjal, que incluye sus conocimientos de gestión del talento humano, gestión pedagógica, su rol como líder y gestor del cambio.
- Se estructuró un informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Se formuló una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo, con la finalidad de aportar a la calidad de la educación fiscal en Naranjal.

La investigación planteó los supuestos: “el desempeño profesional docente y directivo es deficiente en función de los estándares de calidad de la educación ecuatoriana”. Estos supuestos no se dieron, al obtener los docentes una calificación de Bueno (70.5/100). Y en el caso del Rector una calificación de Excelente (81.53/100).

Estos resultados, considero personalmente, son fruto de la falta de criterio para autoevaluarse, para evaluar al compañero del área, para evaluar a la autoridad, por agradecimiento o compromiso ya sea como padre de familia o estudiante. Pero uno trabajó ahí y conoce la realidad y la problemática que se presenta.

Revisando cada una de las encuestas encontramos problemas de liderazgo de la autoridad, poca atención de los profesores a los estudiantes con necesidades individuales, escasa empatía entre los docentes, problemas de orden disciplinario o de conducta, falta de apoyo a la labor docente por parte de los padres de familia, son los problemas que más sobresalen.

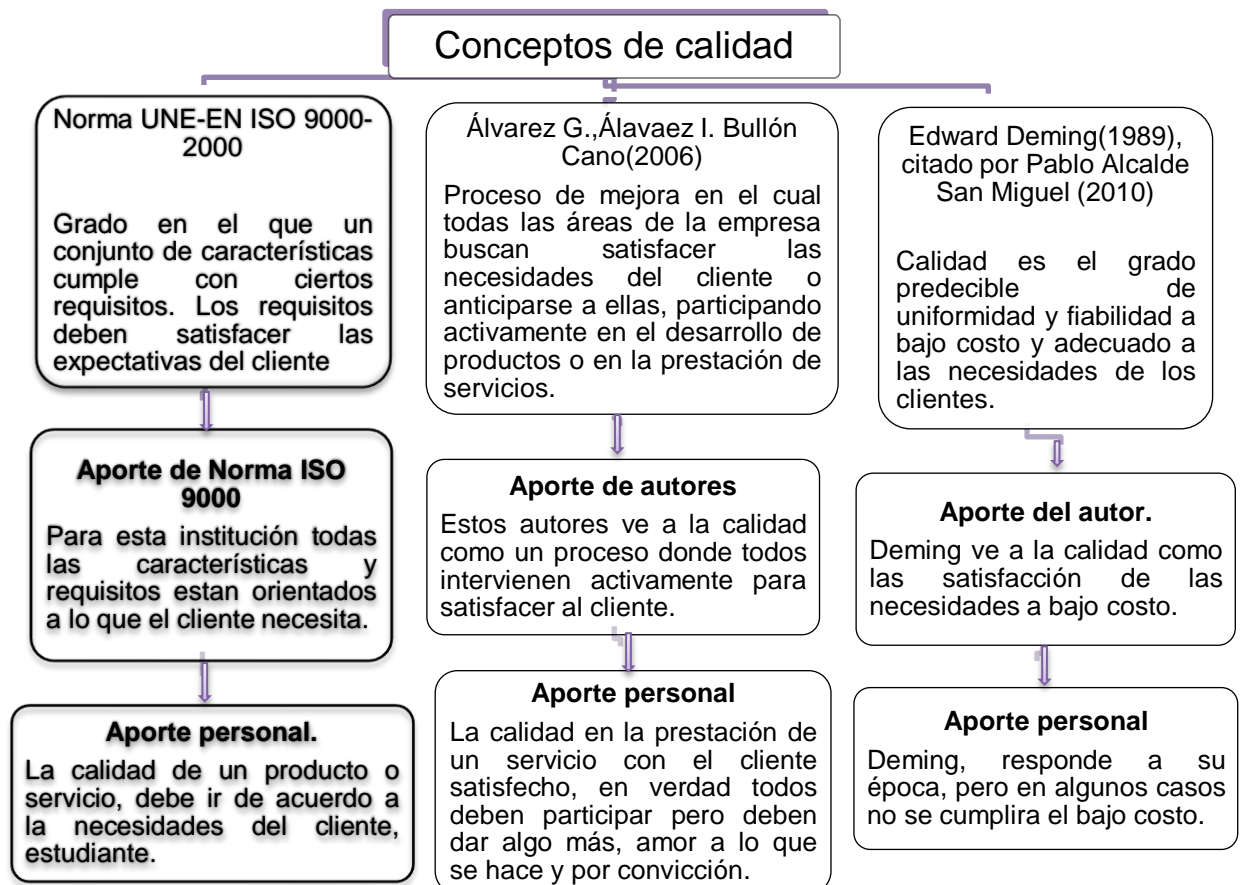
3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Desde hace muchos años se ha tratado de mejorar la calidad de la educación fiscal en nuestro país, pero se han presentado obstáculos de distinta índole: falta de presupuesto, poco interés político de distintos gobiernos que consideraban a la educación como un gasto y no una inversión. Es de resaltar, que el Ministerio de Educación, a partir de la aprobación del Plan Decenal de Educación esta ejecutando acciones concretas para llegar a establecer una educación de calidad en el país.

3.1.1. Conceptos de calidad

Para adentrarnos en la calidad de las instituciones educativas, debemos tener una idea clara de lo que es calidad en términos generales. Cito algunos conceptos:



Fuente: Norma ISO 9000, Álvarez G., Álavaez I. Bullón Cano, Deming Edward
Autor: Lívinston Luna

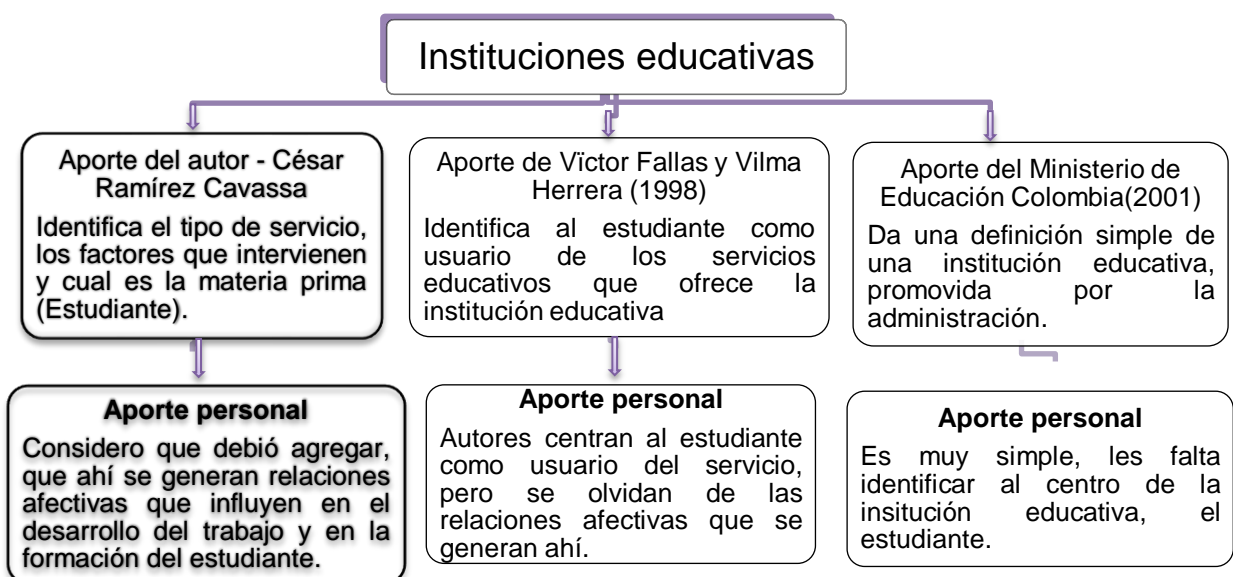
3.1.2. Instituciones educativas

Ramírez Cavassa (2004), en su libro *La gestión administrativa en las instituciones educativas* sostiene que: “las instituciones educativas son empresas de servicios, cuya materia prima es el estudiante, relacionada con la enseñanza, el conocimiento, con soporte en la inteligencia humana. Intervienen otros factores: profesores, los valores y conocimientos que estos puedan inculcar, la infraestructura, directivos”.

Fallas Araya y Herrera Solís (1998), sostienen en su libro: *Evaluación e implantación de un sistema de calidad en instituciones educativas*: “la institución educativa oferta servicios de docencia, donde el usuario o cliente principal es el estudiante, a él se le va a enseñar conocimientos, además de una serie de destrezas y habilidades”.

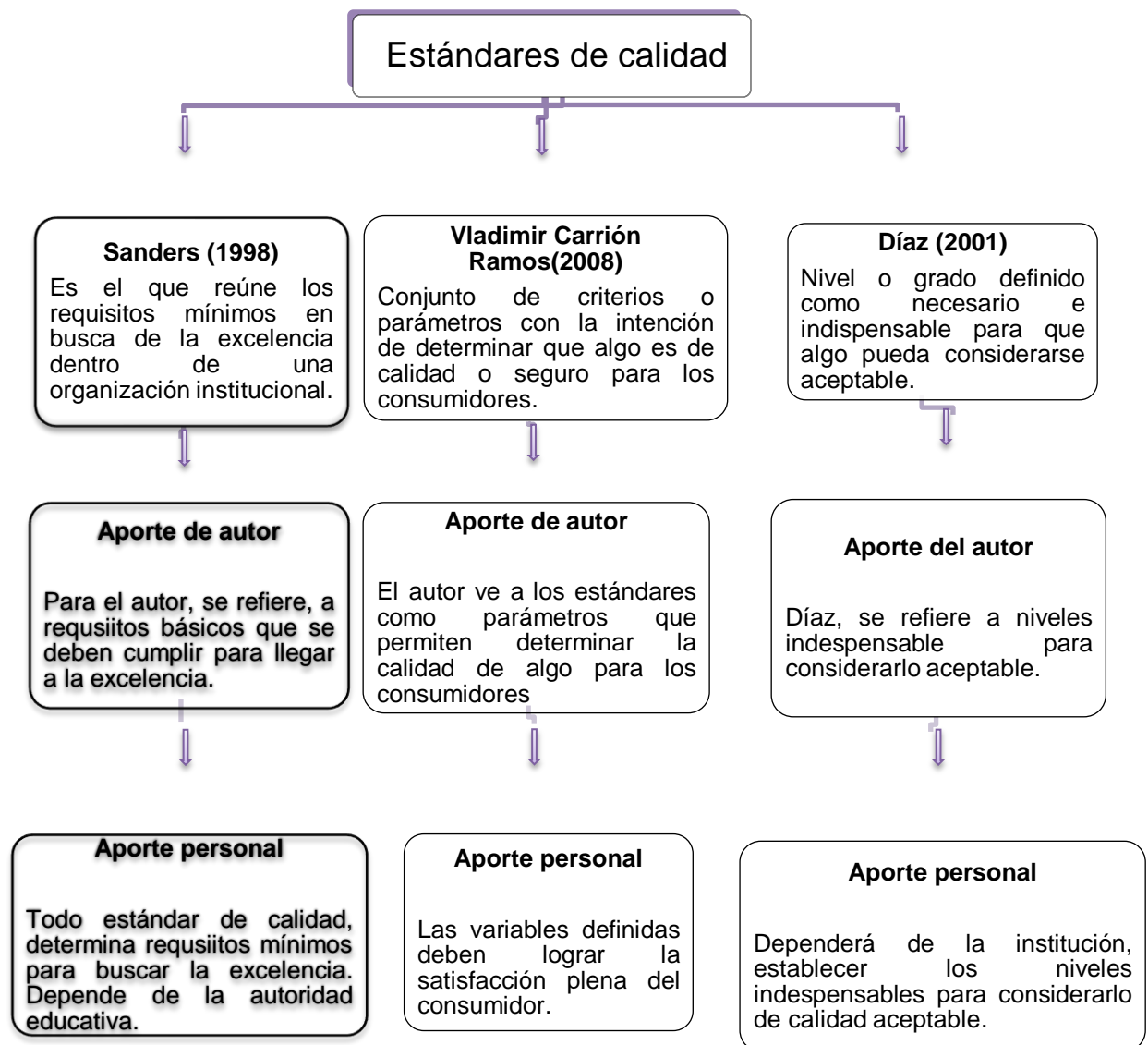
El Ministerio de educación de Colombia, su departamento de asesoría jurídica, en aclaración a requerimientos varios, cita la ley 715, artículo 9 del 2001: “Institución educativa es un conjunto de personas y bienes promovida por las autoridades públicas o privadas”

Estos criterios, en forma general, buscan responder a los requerimientos del Estado y la sociedad, de saber como se invierten los recursos y cual es el beneficio con el producto final, en este caso los estudiantes.



3.1.3. Estándares de Calidad

En la actualidad, el mundo vive un ambiente competitivo, por ello nuestro país viene trabajando en implantar Estándares de calidad en todos los estamentos del sector público, pero que es un estándar de calidad, revisando el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, Estándar es un modelo, una norma un patrón y calidad es una propiedad o conjunto de propiedades. Dicho de otro modo, un estándar de calidad es un modelo con propiedades inherentes a algo, que se puede verificar o comprobar. Aclarando mejor el criterio cito algunos conceptos:



Fuente: Sanders, Vladimir Carrión Ramos, Díaz

Autor: Lívinston Luna

3.1.4. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Constitución política, se establece en su artículo 25 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 el artículo 27 agrega que “la educación debe ser de calidad”

El Ministerio de Educación determina en el documento Estándares de Calidad educativa (2011), que: “Son descripciones de los logros esperados correspondientes a 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”.

Mosquera Neira Jacqueline (2011) de CORPEDUCAR, nos indica, entre lo más importante, que: “Son descriptores de logros del desempeño de los estudiantes, docentes y directivos; describen los ambientes de aprendizaje más adecuados en los diferentes niveles educativos, definiendo los procesos que debe implementar una institución para alcanzar el funcionamiento ideal”.

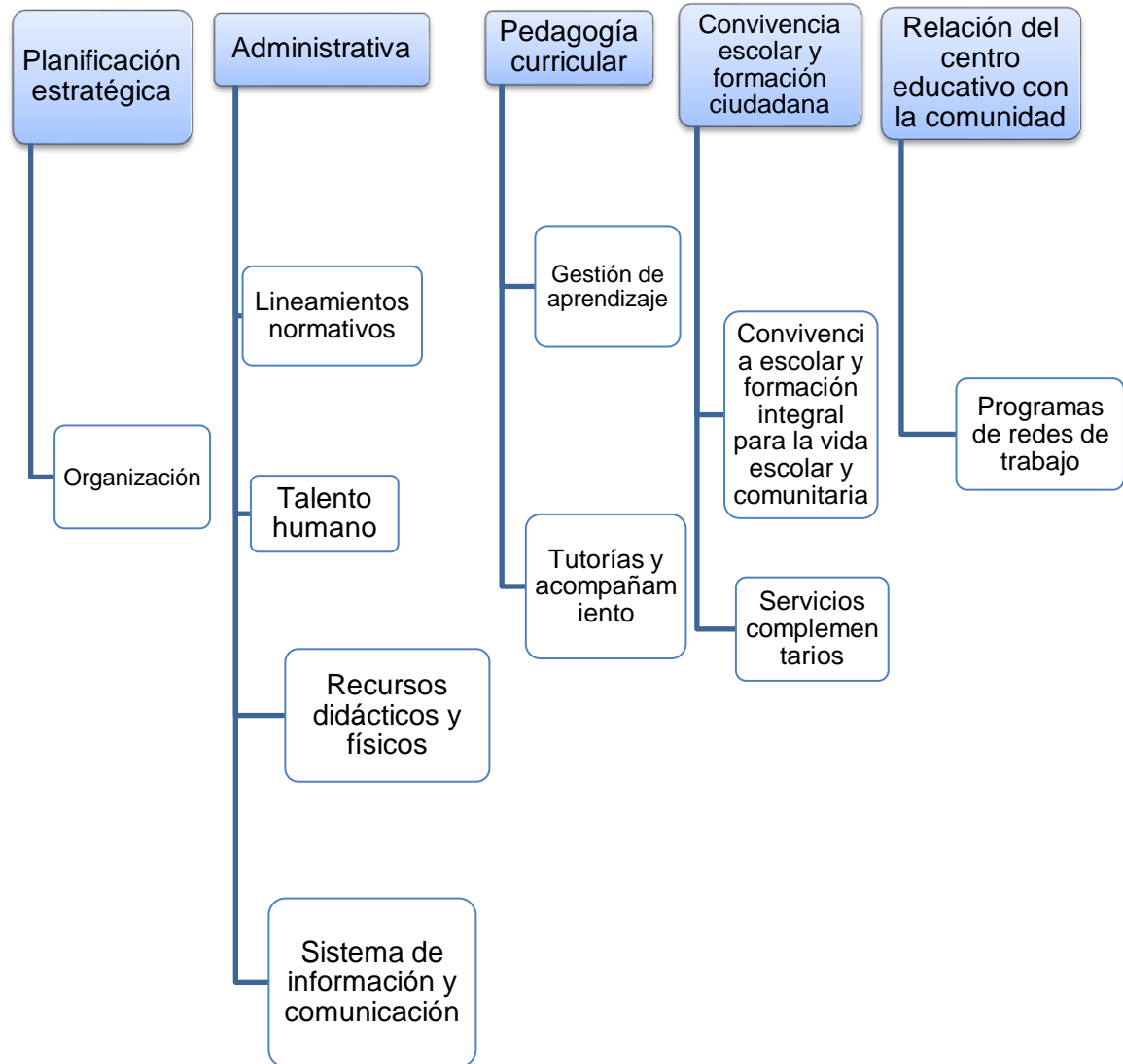
Como nos damos cuenta, éstos nos encaminan a lograr metas que nos traza el Estado, la sociedad, por exigencia de lo que acontece en el mundo actual, éstos son públicos, puesto que están a disposición de todos, en definitiva, buscan garantizar una educación de calidad y calidez.

El Ministerio de Educación (2011), ha implementado estándares a los distintos niveles de la gestión escolar, así tenemos: de gestión escolar, de desempeño profesional, de aprendizaje, de infraestructura escolar.

➤ Estándares de Gestión escolar

El Ministerio de Educación (2011), nos indica:

Hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Además, favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que esta se aproxime a su funcionamiento ideal



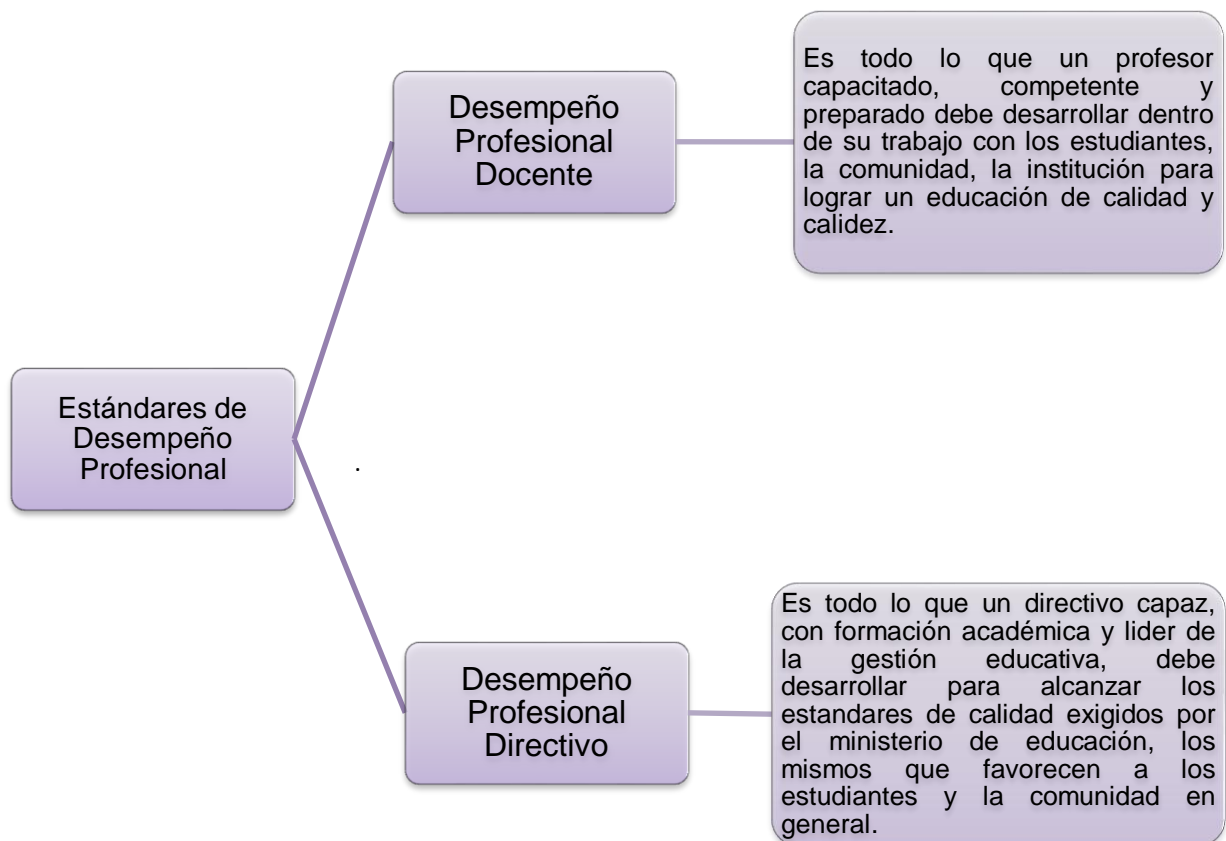
Fuente: Ministerio de Educación (2011)
 Autor: Lívinston Luna

En cuanto a este estándar, el ministerio determina con claridad, la labor del directivo como líder de cada una de las dimensiones que debe dominar y estar al frente como ejemplo tanto para los docentes, como estudiantes, padres de familia y comunidad en general. Es decir se enmarca dentro del precepto constitucional del Buen vivir, y el respeto a la diversidad cultural, donde no sólo planifica y administra, sino también gestiona la cuestión pedagógica curricular, la convivencia escolar y fomenta la relación del centro educativo con la comunidad. Todo este proceso busca mejorar la calidad del trabajo del docente en el aula, el proceso enseñanza – aprendizaje, buscar que los estudiantes generen sus propios aprendizajes.

➤ Gestión del desempeño profesional.

El Ministerio de educación (2011) nos indica: “Son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen”.

El desempeño profesional, puede ser del docente o del directivo, en idéntica situación nos da las dimensiones que debe dominar cada uno.



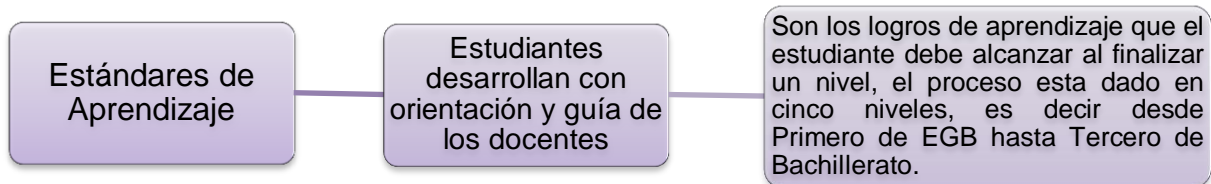
Fuente: Ministerio de Educación (2011)
 Autor: Lívinston Luna

Básicamente, los estándares para el docente están ligados con las dimensiones de dominio científico de su área de estudio, conoce y domina el currículo nacional, es gestor del aprendizaje, desarrollo profesional, compromiso ético. Es decir considera todos los ámbitos del desarrollo profesional de un docente, todo ello en concordancia con la constitución y las leyes.

El desempeño profesional directivo, abarca las dimensiones planificación estratégica y administrativa, pedagógica curricular, gestión del talento humano y recursos, clima organizacional y convivencia escolar, como lo exige el ministerio, el directivo debe tener forma académica de cuarto nivel, para liderar todos los procesos de transformación y cambio para lograr desarrollar una institución educativa de calidad, que forme a los estudiantes y los prepare para enfrentar lo que sociedad actual le exige.

➤ Estándares de aprendizaje

El Ministerio de educación (2011) indica: “Son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de Educación General Básica hasta el tercer año de Bachillerato”.



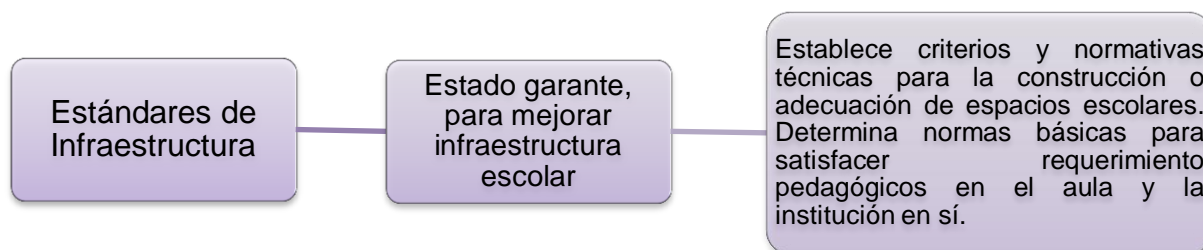
Fuente: Ministerio de Educación (2011)
 Autor: Lívinston Luna

Los estándares de aprendizaje, se constituyen en los resultados que al final de cada nivel los estudiantes deben alcanzar, estos están dados en las cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales. Estos referentes establecen los conocimientos básicos elementales que el estudiante alcanzó en conjunto con el trabajo del docente en el aula.

➤ Estándar de infraestructura.

Citando al Ministerio de Educación (2011), tenemos: “busca satisfacer los requerimientos pedagógicos y aportar al mejoramiento de la calidad en la educación”, y agrega: “Estos estándares enuncian las condiciones de infraestructura

que deben cumplir progresivamente todas las instituciones educativas de para alcanzar niveles óptimos de calidad”.



Fuente: Ministerio de Educación (2011)

Autor: Lívinston Luna

Los estándares de infraestructura, debe ayudar a las autoridades para construir o reconstruir la infraestructura escolar, les da una guía de como deben estar organizados los espacios escolares y el área mínima de acuerdo con el número de estudiantes. Así como, el número de estudiantes por aula, desde primer año de educación básica hasta tercer curso de bachillerato, se especifica el área mínima requerida y lo deseable, expresado en metros cuadrados por estudiantes.

El propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Lo que no acontecía en años pasados, cuando no habían parámetros para el trabajo docente y no se tenía idea de que hacer, que decisiones tomar, para mejorar la calidad del sistema educativo.

¿Cuál es la importancia de contar con estándares educativos de calidad?, el Ministerio de Educación (2011) indica: “existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos”. Cuando se tiene las orientaciones claras, los estándares nos sitúan en ese marco mínimo que debemos cumplir, y de ahí, ir construyendo lo que demanda nuestra sociedad, responder desde la educación de nuestra gente, a la globalización, la interdependencia, el desarrollo de nuestro país.

3.1.5. Calidad total

Los criterios de calidad total son aspiraciones a la que todos pretendemos alcanzar, es una preocupación constante, y en los últimos años se trata de implantar en

nuestro sistema educativo; se constituye en un sello de garantía a favor de nuestros estudiantes, la comunidad y del Estado en general. En términos generales cuando hablamos de calidad hablamos de excelencia, en todos los ámbitos y componentes del sistema educativo.

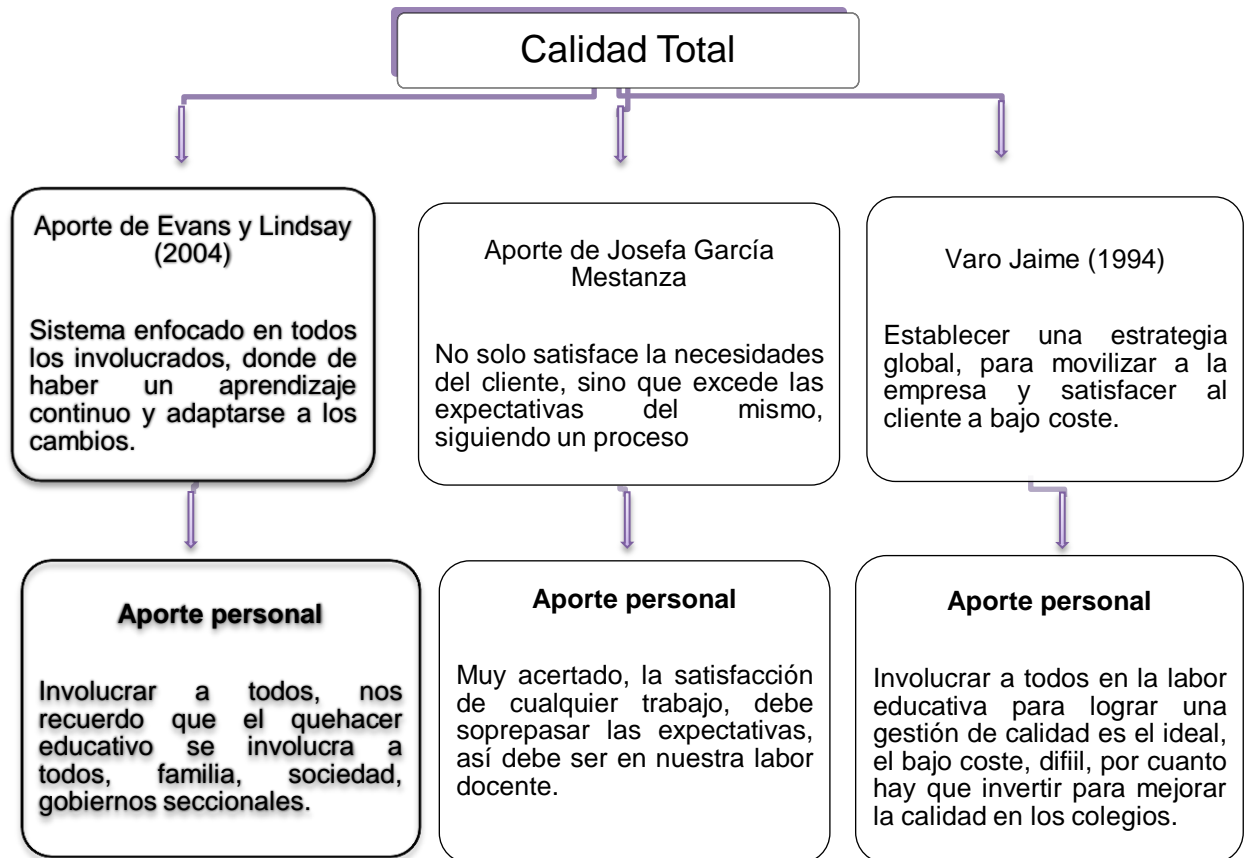
En la revista digital “La educación” de enero 2010, en la edición No. 142 de La Organización de Estados Americanos, citando a Evans y Lindsay (2007), nos indica que:

Calidad total es un sistema de administración enfocado en las personas, que busca el continuo incremento en la satisfacción de los clientes y una continua baja en el costo real de los productos y/o servicios. La calidad total es un enfoque sistémico total; funciona horizontalmente, involucrando a todos los empleados, desde la cúspide hasta la base, y se extiende hacia atrás y hacia delante para involucrar a la cadena de suministros y a la cadena de clientes. La calidad total hace hincapié en el aprendizaje y la adaptación al cambio continuo como clave del éxito organizacional.

García Mestanza, Josefa, nos indica en el documento Papeles de trabajo: Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, de la Universidad de Málaga, en el número 20, pagina 38: “Calidad total, consiste en satisfacer o exceder las expectativas de los clientes en condiciones de eficiencia económica a través de una serie de herramientas, técnicas y demás elementos, siguiendo un determinado proceso”. Debo manifestar que no se encontró el año de publicación del documento.

Varo Jaime (1994), cita el siguiente concepto en la página 544: “Calidad total es el conjunto de principios, métodos organizados de estrategia global, dirigido a movilizar a toda la empresa a fin de obtener la mayor satisfacción del cliente al menor coste posible”.

Es de anotar que el autor del concepto no es Jaime Varo, ocurre que no aparece el mismo, pero fue sacado del libro: Gestión estratégica de la calidad en los servicios sanitarios: Un modelo de gestión hospitalaria.



Fuente: Evans, Lindsay, Josefa García Mestanza, Varo Jaime.
 Autor: Lívinston Luna

3.1.6. Gestión de la calidad

Cuando hablamos de Gestión de la calidad, nos referimos a la administración con calidad, con amor, con esmero, implica la comprensión y la implantación de un conjunto de principios y conceptos de gestión en todos y cada uno de los diferentes niveles y actividades de la organización escolar. La gestión de calidad, o gestión por la excelencia, se caracteriza, de manera especial, por orientar el funcionamiento de los centros hacia sus usuarios: alumnos, padres de familia y comunidad. La gestión es entonces en sentido horizontal, donde todos son colaboradores y gestores de grandes metas.

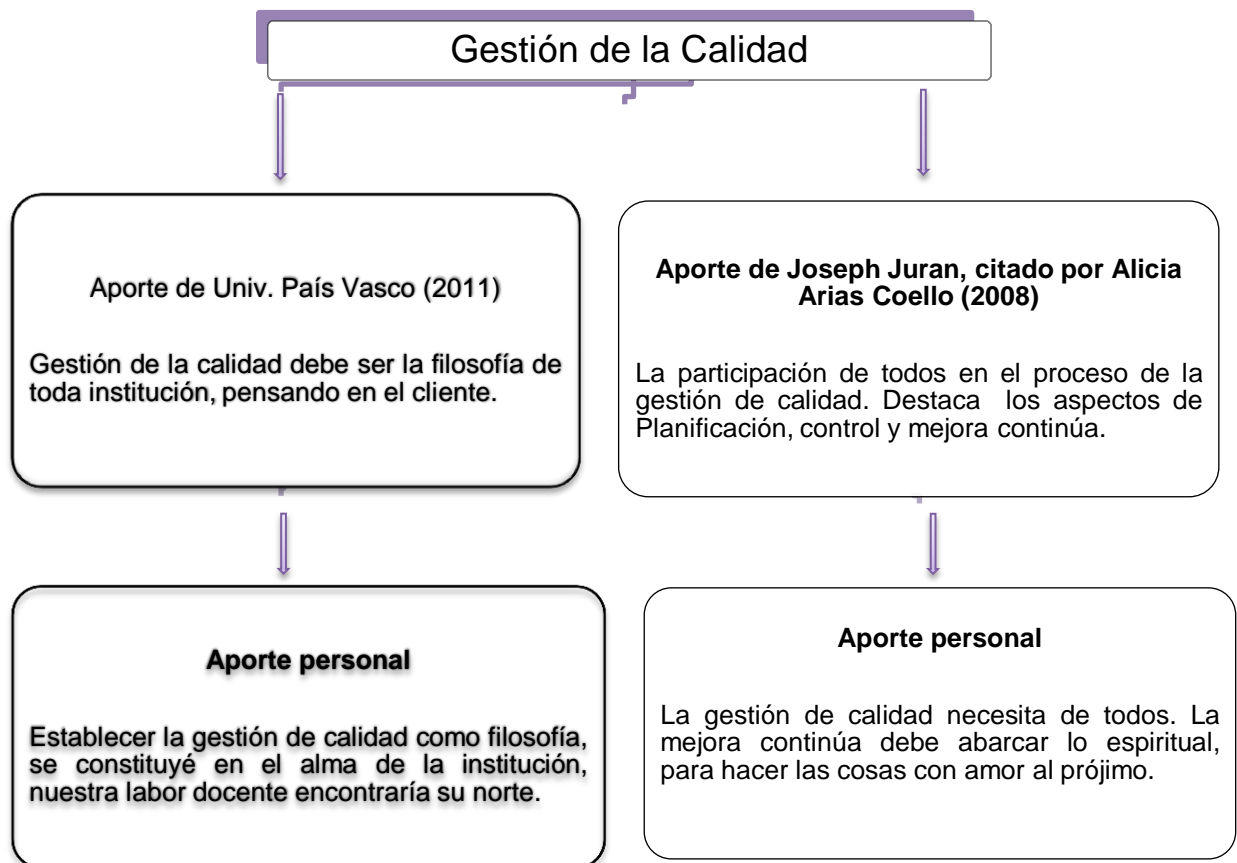
La Universidad del País Vasco, en su portal de la catedra de La Calidad (2011), manifiesta que: “La Gestión de Calidad es una filosofía adoptada por organizaciones que confían en el cambio, orientado hacia el cliente y que persiguen mejoras continuas en sus procesos diarios”.

Para Juran Joseph, quien es citado por Alicia Arias Coello, en la revista para la Universidad Complutense de Madrid (2008): “Para obtener calidad, es necesario que todos participen desde el principio sobre la Gestión de la Calidad”, más adelante indica que: “se basa en tres aspectos: la planificación de la calidad, control de la calidad y mejora de la calidad”.

Para el autor, Gestión de la calidad es:

La aplicación de todas las políticas de calidad, en cada uno de los procesos que se instaure en la empresa o entidad, con el aporte de todos sus miembros. El mismo debe tener un seguimiento continuo para una mejora constante.

En los dos casos citados, cada autor aporta con algo distintos, pero todas buscan la mejora continua, por ello lo vamos a graficar a continuación:



3.1.7. Parámetros de la calidad

Los estándares son modelos, es la norma a seguir, es la que se establece como referencia; entonces los parámetros de la calidad son las variables, los datos o factores que se tornan necesario para analizar o valorar una situación.

Específicamente, en el caso de nuestro país, para el estándar “El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica”, los parámetros son:

- Domina el área del saber que enseña.
- Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia.
- Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas.

Así se llega a completar siete parámetros, que son establecidos por el Ministerio de educación.

3.1.8. Eficacia

Tanto, calidad, equidad como eficacia van de la mano, porque las tres se conjugan, para brindar una educación de calidad. La eficacia es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Aplicado en el tema que nos concierne, hay eficacia cuando, se aplique y logre que en todo el Ecuador, cada aula esté conformada por 35 estudiantes, como menciona los indicadores de estándares de infraestructura.

3.1.9. Efectividad

Todo lo que se implementa debe tener la capacidad de lograr el efecto que se desea, por ello, por ejemplo el docente debe conocer profundamente los ejes transversales que propone el currículo nacional y los aplica con su ejemplo diario, cuando es respetuoso con sus alumnos, cuando cumple y entrega a tiempo las evaluaciones o trabajos revisados, etc..

3.1.10. Pertinencia

La pertinencia en educación, es la cualidad de estar vinculado, de pertenecer, específicamente a la sociedad, y parte de ella como miembros activos están los estudiantes, por ello educación básica que reciban, primero es un derecho humano y concomitantemente es una obligación del Estado. Por ello los estándares educativos para la calidad de la educación, responden a nuestra realidad, están hechos para reformar y dar un giro completo a la educación en nuestro país.

3.1.11. Relevancia

Las instituciones educativas tienen especial importancia, dentro del proceso de cambios que se viven en la educación ecuatoriana, de ahí que los estándares que se establecen para la misma tienen parámetros de calidad y gran inversión económica. Con ello se busca dar una educación de calidad, con relevancia en aspectos de infraestructura, aulas bien equipadas, laboratorios, talleres, mobiliario, etc.

3.1.12. Equidad

Si revisamos el concepto de equidad, nos damos cuenta que desde el nivel central de la administración, debe existir la disposición de ánimo que los mueva a dar a cada uno lo que merece. Traducido al sistema educativo, para que exista equidad con calidad, una institución educativa tanto de la zona urbana como rural, deben tener las mismas características (La realidad, las ciudades grandes tienen más obras y las pequeñas se quedan relegadas. Hay excepciones, creo que es por política), poseer los mismos medios, equipamiento, infraestructura, para atender a un determinado número de estudiantes por jornada de clase, en un específica de terreno, como manda los estándares de calidad para las instituciones educativas.

3.1.13. Versatilidad

La institución educativa en su conjunto: directivos, profesores, alumnos, padres de familia y comunidad en general, tienen que ser capaz de adaptarse con facilidad y rapidez a diversas funciones que le toca desempeñar.

Los docentes deben ser versátiles, para adaptarse al nuevo currículo; estudiar y aplicar los estándares de gestión para el docente. Así mismo el currículo es versátil porque se adapta a las demandas actuales, tanto en sus contenidos, como en los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

¿Cómo evaluar a las instituciones educativas?, muchas no son atendidas como corresponde, en el colegio materia de estudio, hay carencias en laboratorio, talleres, falta personal docente con nombramiento (En el colegio Naranjal hay 36 profesores, 8 son fiscales con nombramiento y 28 contratados), hay sobrepoblación estudiantil, en espacios pequeños y se trabajaba a una sola jornada. A pesar que no hay igualdad de condiciones para la evaluación, es necesario responder al momento histórico que atravesamos, debemos responder a la globalización, hoy prima la competencia, no podemos relegarnos. Para mejorar debemos saber ¿cómo estamos?.

3.2.1. Conceptos de evaluación

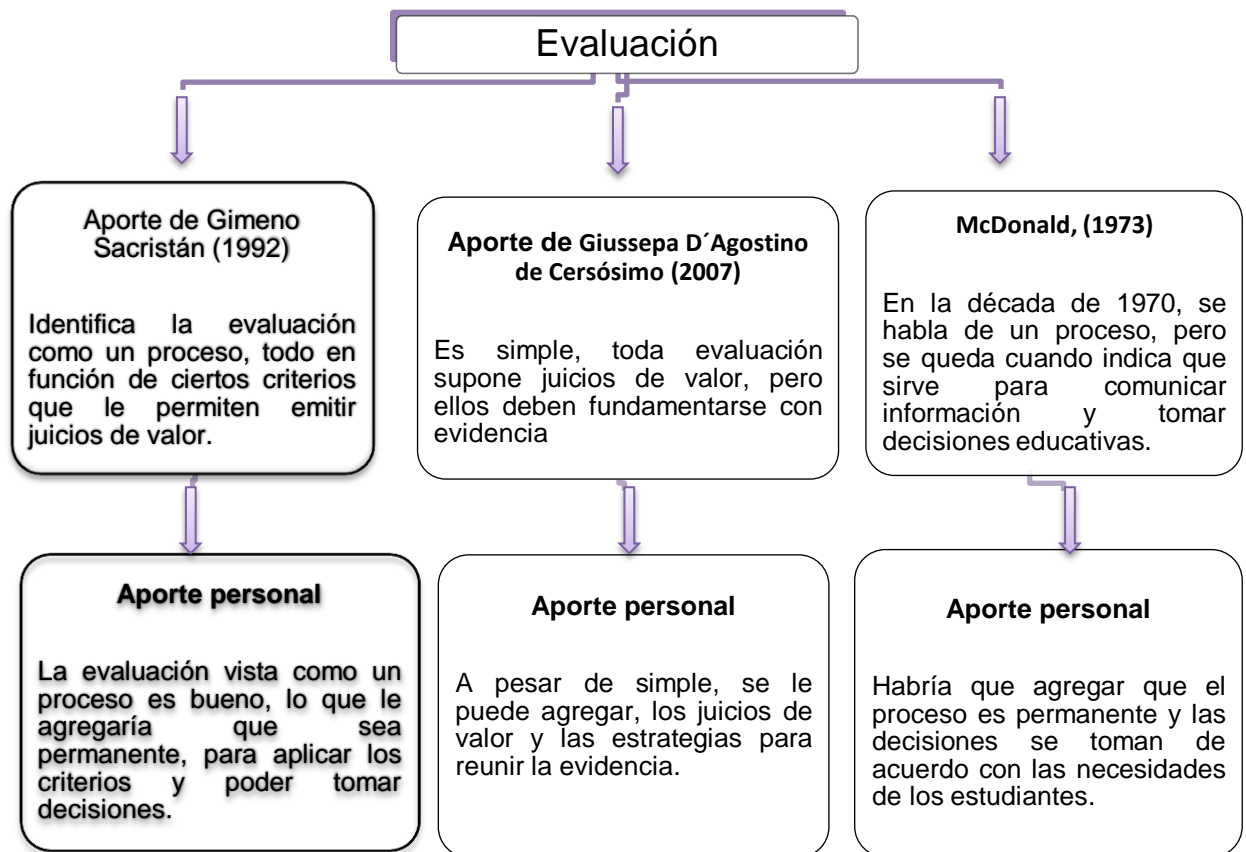
Para Gimeno Sacristán (1992) el concepto de evaluación nos dice:

Evaluar hace referencia a cualquier proceso por medio del cual una o varias características de un alumno, de un grupo de estudiantes, de un ambiente educativo, de objetivos educativos, de materiales, profesores, programas, etc., reciben la atención del que evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de unos criterios o puntos de referencia, para emitir un juicio que sea relevante para la educación.

Para Giussepa D'Agostino de Cersósimo (2007), nos indica que. "La evaluación supone la existencia de juicios de valor, pero con evidencia"

Para McDonald, (1973), quien es citado por Manuel Saavedra (2004), nos indica: "Evaluación es el proceso consistente en concebir, obtener y comunicar información que marque una orientación para la toma de decisiones educativas respecto de un programa determinado"

Los aportes de los autores y las conclusiones las ubico en el siguiente gráfico:



Fuente: Gimeno Sacristán, Giussepa D'Agostino de Cersósimo, McDonald
 Autor: Lívinston Luna

3.2.2. Evaluación de la calidad.

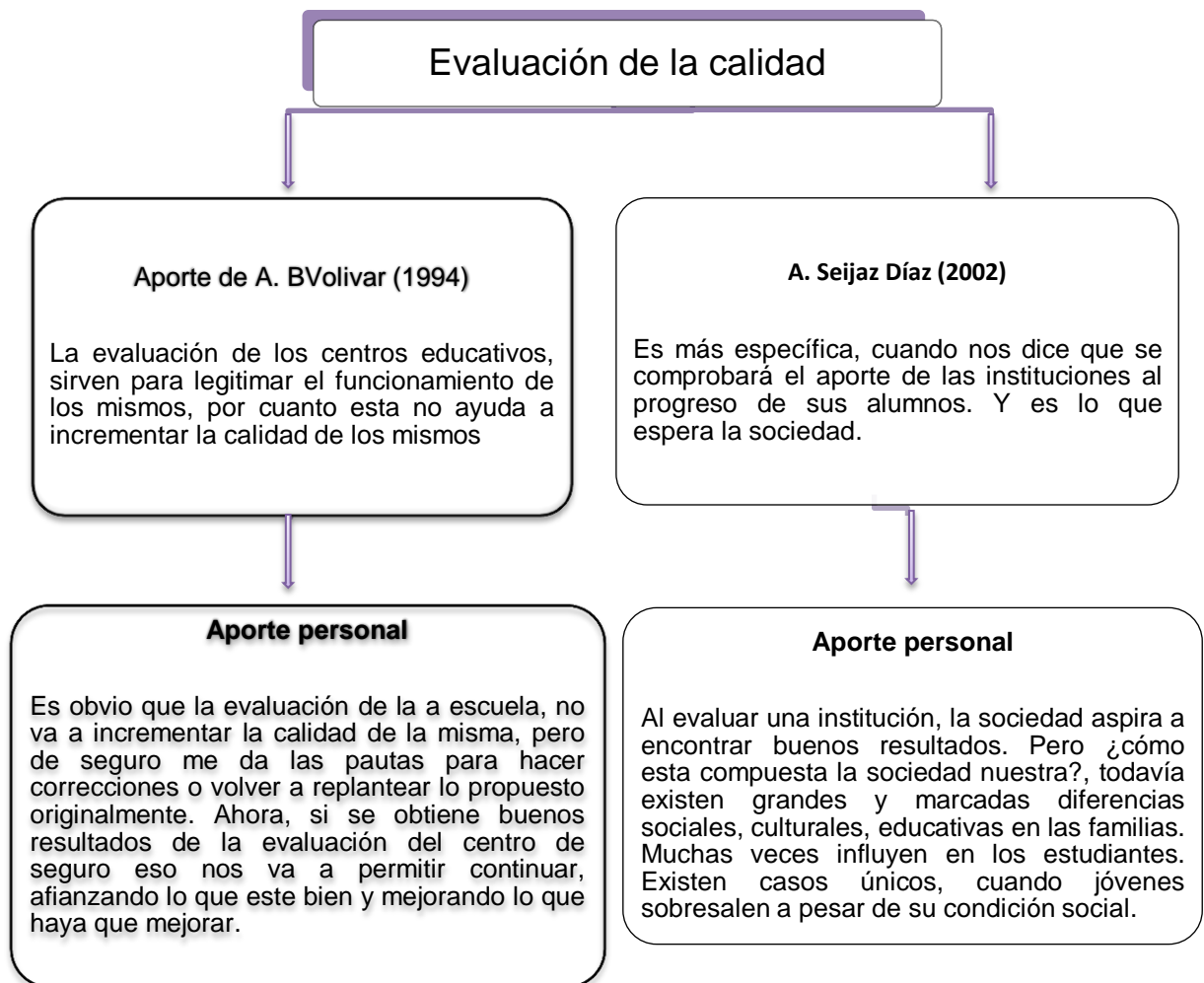
Al establecerse estándares de calidad, estos tienen que ser evaluados, de ahí que en la actualidad se están evaluando los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el funcionamiento de los centros educativos, el currículo implantado, el desempeño directivo.

Entonces la evaluación de la calidad, son todas aquellas acciones que se llevan a cabo para verificar si se han cumplido con las metas o logros establecidos. En el caso del centro educativo se debe certificar el avance y el progreso de los estudiantes, en función del desempeño profesional docente.

En la búsqueda de criterios acerca de evaluación de la calidad, encontramos las de A. Bolívar (1994, pág. 254), quien nos dice: "La evaluación no es más que un instrumento retórico que sirve para legitimar el funcionamiento actual de los centros,

para justificar las reformas o para utilizarse como mecanismo de producción de verdad, en el sentido en que crea realidades”. De acuerdo con A. Bolívar, lo que ocurre es que se han creado expectativas exageradas de que la evaluación de los centros y del sistema escolar puede ser el medio para incrementar la calidad.

A. Seijas Díaz (2002) en su libro Evaluación de la calidad en centros educativos, nos dice: “Toda evaluación de los centros han de orientarse a comprobar lo que aportan tales instituciones al progreso de sus alumnos, es decir deben tener siempre presente el valor añadido en cada etapa del proceso educativo”



Fuente: A. Bolívar, A. Seijas Díaz
Autor: Lívinston L. Luna Castillo

3.2.3. Evaluación institucional.

Si quiero saber cómo está un servicio que ofrezco, por obvias razones tengo que hacer una evaluación para saber cómo está el servicio que ofrezco. Y así ocurre con muchas cosas, incluido algún evento que haya organizado, puede ser la inauguración de los Juegos Deportivos internos de la institución donde trabajo. Lo que ocurre es que no existe esa cultura, de evaluar para mejorar el próximo evento que organice.

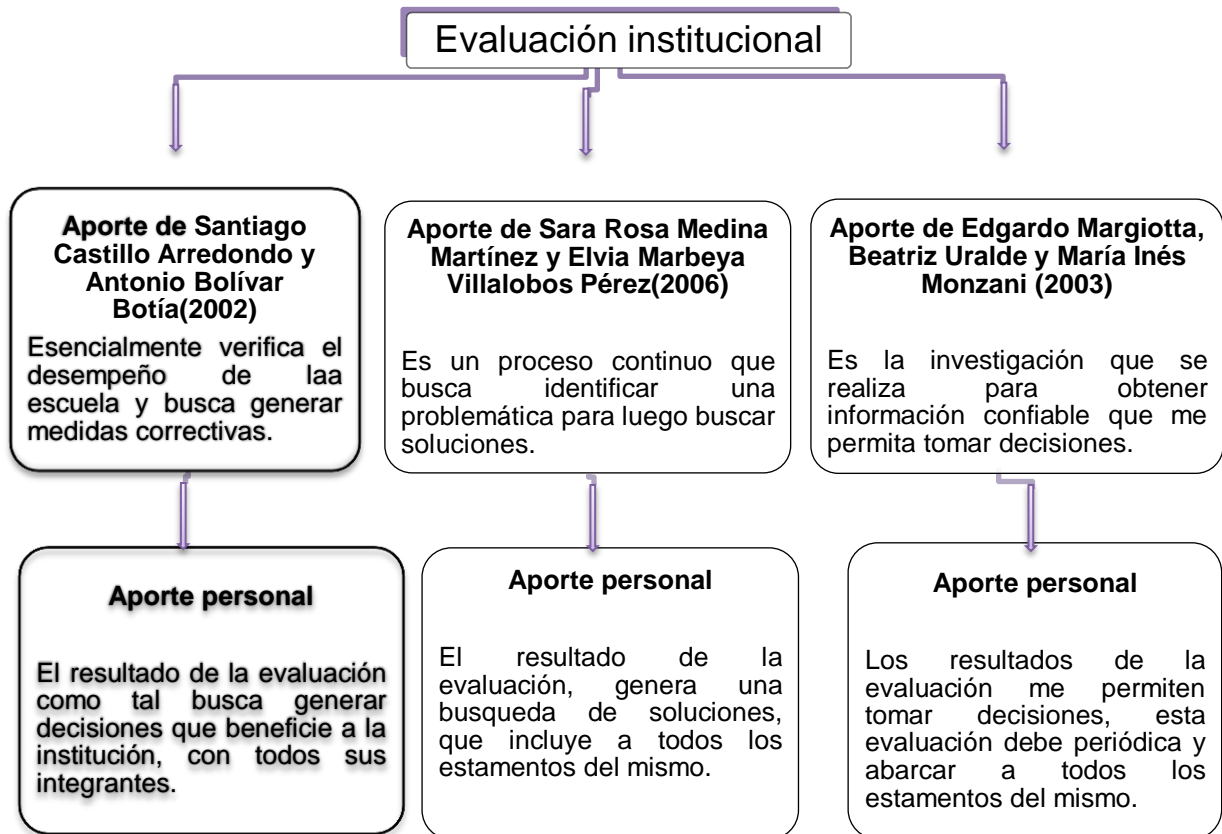
Es así que en la actualidad, el Estado, a través del gobierno central ha instaurado todo este proceso que abarca la evaluación institucional, la misma que es interna, con parámetros establecidos, donde participan todos los involucrados: alumnos, padres de familia, profesores, directivos. Y cuando es externa, el gobierno por intermedio del Ministerio de Educación, recepta evaluaciones escritas donde el docente demuestra sus conocimientos científicos y teóricos que sustentan su trabajo docente. A nivel de educación superior, el proceso está en marcha, con cierta resistencia pero considero que es necesaria para el país.

En palabras de Santiago Castillo Arredondo y Antonio Bolívar Botía(2002), en el libro Compromiso de la evaluación educativa, manifiestan: “Es la que verifica el desempeño de la escuela en el cumplimiento de sus responsabilidades institucionales, (mide su eficacia). Debe apuntar el origen de los problemas, de forma que facilite la toma de decisiones y la implementación de medidas correctivas”.

Para Sara Rosa Medina Martínez y Elvia Marbeya Villalobos Pérez(2006), la evaluación institucional es: “Un proceso continuo, integral y participativo que permite identificar una problemática, analizarla y explicarla mediante información relevante. Como resultado, proporciona juicios de valor que sustentan la consecuente toma de decisiones”.

Los compiladores, Edgardo Margiotta, Beatriz Uralde y María Inés Monzani (2003), indican que: “Evaluación Institucional es una investigación evaluativa que se realiza en una institución educativa para obtener bases firmes de apoyo a la toma

de decisiones sobre política institucional, planificación y gestión educativa, administrativa y económica”.



Fuente: Ministerio de educación (2011)

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

En la Evaluación Institucional se van a encontrar aspectos relevantes, que de una u otra forma, los que estamos inmersos en ella podemos llegar a tener ciertos temores, estos aspectos son:

- ✓ Evaluación como sinónimo de medición. ¿Cómo está la institución?.
- ✓ Evaluación como sinónimo de juicio profesional. ¿Cómo está el desempeño profesional como docente en funciones, directivo, alumno, etc.?
- ✓ Evaluación como el proceso de comparar datos acerca de actuaciones con objetivos claramente especificados. Se están cumpliendo con los estándares de calidad, con el perfil de salida de los estudiantes.
- ✓ Evaluación como el proceso de identificar y reunir información para asistir a quienes deben tomar decisiones. Indudable, allá apunta toda evaluación, lo

que se pretende es poder tomar decisiones correctivas en caso de presentar problemas, las decisiones tienen que ser a tiempo y en la justa medida.

3.2.4. Evaluación de los aprendizajes.

La evaluación de los aprendizajes, han ido evolucionando a lo largo de la historia, pero es Tyler (1939-1945), quien con su aporte le da una visión curricular, superando la evaluación psicológica, según el paradigma de la época.

Una buena evaluación consistía en el diseño de una propuesta clara de objetivos, la determinación de situaciones en las que puedan observarse las conductas esperadas, elección de instrumentos para evaluarlas, interpretación de los resultados de las pruebas y la determinación de la fiabilidad de las medidas. En la actualidad esta forma de evaluar los aprendizajes ha sido superada a nivel teórico, pero aún superviven en nuestros días.

Para los años siguientes, se presentan cambios en la evaluación de los aprendizajes. A fines de los años sesenta L.J. Cronbach, dice que “evaluar es recoger y usar la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”, es decir, no se centraba en el rendimiento del alumno, solo se tenía que cumplir el programa de estudio, se tenía que cumplir con los objetivos.

María Antonia Casanova (1995), indica que “los resultados de la evaluación se valoran de acuerdo con el logro de los objetivos”, pero además deja sentada las bases para diferenciar entre la evaluación de los resultados y de los procesos.

El Ministerio de Educación, en el libro Actualización y fortalecimiento curricular de la Educación General Básica (2010) la define como: “Un proceso integral y permanente que identifica y analiza y toma decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procesos, recursos y resultados en función de los objetivos y destrezas alcanzados por los alumnos”. Como se denota, la evaluación es un proceso continuo, no solo es el examen, el cual me va permitir identificar los problemas de aprendizajes de los alumnos, los problemas que tenga en el proceso de enseñanza, así como la implementación de recursos novedosos para atraer la atención de los estudiantes.

Revisando los criterios de Mirta Bonvecchio de Aruani (2006), en su libro Evaluación de los aprendizajes, nos indica “que esta incluye dos facetas propias del ser humano, la una técnica que consiste en saber hacer y la otra ética que reside en hacer de acuerdo con valores”. En el primer caso se refiere a la formación académica del docente, quien conoce y domina los criterios técnicos de la evaluación y sabe evaluar, considerando todos los parámetros exigidos por la autoridad. Pero en el segundo caso llama a la reflexión, ¿cuántas veces se reprueba a un alumno y después se comenta, ¡no era tan malo en comparación con el otro que aprobó!, acaso no queda un sabor amargo y llama a la reflexión, el trabajo que se hace en este aspecto.

Por ello, el Ministerio de Educación, con la reforma curricular, nos establece parámetros, indicadores para evaluar los aprendizajes de nuestros estudiantes, los mismos que son guías de nuestra labor.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

Si vamos a evaluar el desempeño del profesional en la docencia, debemos tener claro, cuál es el perfil del docente, cuáles son las competencias que debe poseer, cómo debe ser como ser humano, cómo está su parte espiritual y moral.

El desempeño profesional docente dependerá de muchos factores, como manifiesta Luis Ugalde (2000) en la presentación del libro: Seminario Identidad profesional y desempeño docente en Venezuela y América Latina:

La identidad que se desarrolle es clave en los docentes. Esta identidad la hace uno, pero con materiales que la sociedad pone o impone a veces. Es la sociedad la que valora y estima más una profesión que otra, pero también quienes integran esa profesión son las que la ponen a valer.

Como nos damos cuenta, el valor y el prestigio de la profesión docente, la damos nosotros con nuestro accionar diario, con el cumplimiento de los estándares de gestión educativa, con la capacitación permanente, no solo la que ofrece el ministerio, la personal y privada a la que uno puede acceder, para luego poder exigir el respeto y consideración a la sociedad. Aquí se incluye los ingresos económicos de los educadores, ello da estabilidad emocional y se puede mejorar las condiciones de vida.

3.3.1. Conceptos de evaluación del desempeño profesional docente

Para sustentar que es la evaluación del desempeño profesional docente, se debe reafirmar con algunos conceptos, los que presento a continuación:

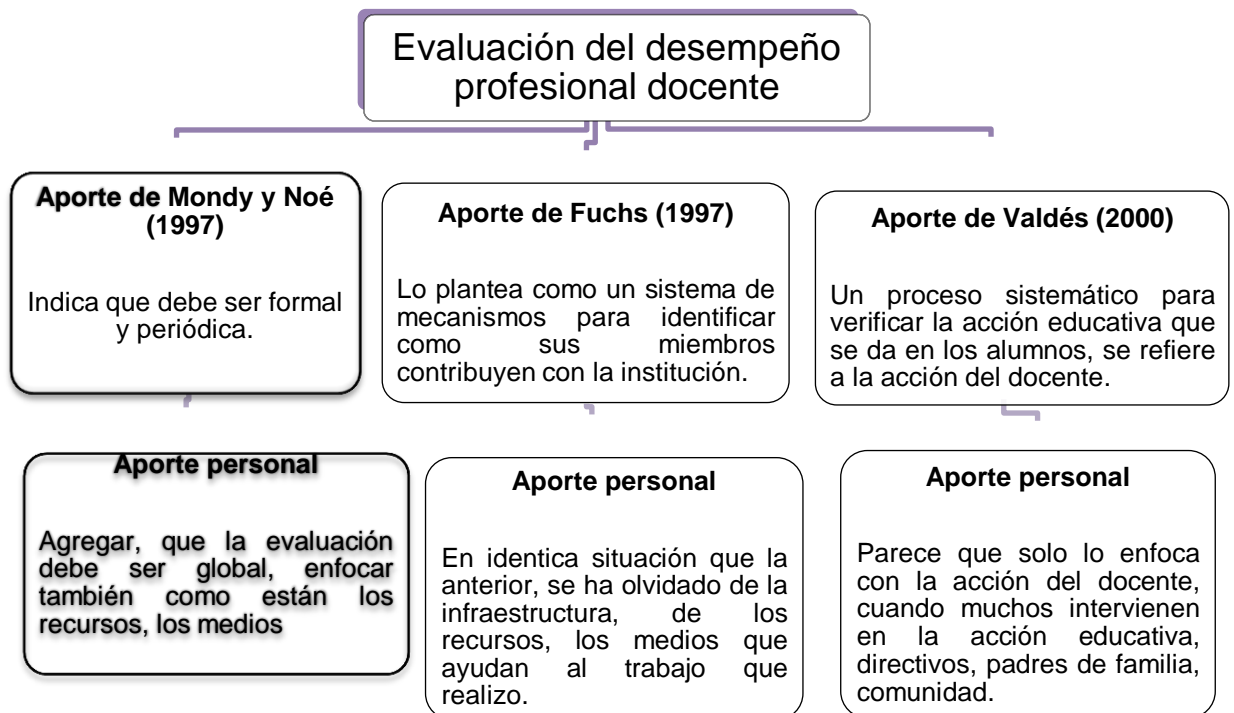
Mondy y Noé (1997), sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.”

Fuchs (1997) señala y nos da un concepto más amplio de lo que es la evaluación del desempeño docente:

Un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro.

Finalmente, Valdés (2000) señala que la Evaluación del Desempeño de un profesor es:

Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.



3.3.2. Dimensiones del desempeño profesional docente

El Ministerio de Educación establece cada una de las dimensiones del desempeño profesional docente como un deber y tarea ineludible de cada uno de nosotros como tal, dominar cada uno de esos aspectos y en algunos casos desaprender ciertas malas prácticas docentes que aún se dan. Estos se constituyen en la guía y soporte de nuestra labor, no podemos considerarlos como el techo, porque el ser humano siempre se va a exigir y va a buscar después de cierto tiempo un nuevo norte. Revisemos cada dimensión:

➤ **Dominio Disciplinar y curricular**

Implica tres estándares generales, que implica el dominio del área del saber que enseña, el currículo nacional que se aplica y el dominio de la lengua con la que enseña. Es decir el docente tiene que saber y dominar lo que enseña, como va a enseñar y el medio que va a utilizar.

➤ **Gestión del aprendizaje**

Esta dimensión abarca toda la didáctica y la pedagogía que el docente debe dominar, puesto que implica desde el proceso de planificación del proceso enseñanza – aprendizaje hasta la evaluación. Esto implica diecisiete estándares específicos, donde el docente tiene que demostrar todo su dominio sobre la ciencia de la educación.

➤ **Desarrollo profesional**

Abarca tres estándares generales, que van desde la tarea del docente de mantenerse siempre actualizado, pasando por la integración en círculos de estudio – aprendizaje hasta el deber de reflexión sobre su labor docente y su influencia en la gestión del aprendizaje de los estudiantes. Esto implica mantener estándares específicos de preparación constante y permanente, no solo la que ofrece el Ministerio de educación, sino la que uno debe realizar por cuenta e inversión propia.

➤ **Compromiso ético**

Implica tres estándares generales, que tienen estrecha relación con su deber ser de docente, comprometido, primero con uno mismo, con su país, con su institución y comunidad y sobre todo con la formación del estudiante que tiene a su cargo.

3.3.3. Interrogantes del desempeño profesional docente.

El desempeño profesional docente debe responder a varios cuestionamientos, los que son y estos a su vez deben servir a los docentes como referentes para la superación profesional, y con ello revalorizar la profesión, ganarse el reconocimiento de la sociedad y de los gobiernos de turno, demostrando calidad en el ejercicio profesional docente.

¿Para qué?

La evaluación del desempeño docente, busca mejorar el aprendizaje de los estudiantes, porque el docente debe dominar el conocimiento científico, manejar eficientemente la didáctica de la asignatura, domina el currículo de todos los niveles de la educación general básica y el bachillerato según sea el caso. Así también aplica los ejes de formación transversales.

Siendo un profesional a carta cabal, planifica y no improvisa el proceso de enseñanza-aprendizaje, es más humano es su labor, es empático con sus estudiantes. Desarrolla y vive los valores nacionales, cívicos, morales y espirituales. Es decir, con todo ello se logrará elevar la calidad de la enseñanza y mejorará el nivel de vida de nuestra sociedad.

¿Qué evaluar?

Las competencias pedagógicas y didácticas que posee el docente, es decir, domina las teorías que sustentan los modelos pedagógicos, es hábil con la utilización de la didáctica como instrumento para su planificación docente. Si no lo tiene, por cuanto no recibió de la institución que lo formó, o es deficiente su formación, entonces va a tener que aprender y aplicarlo sobre la marcha.

Las competencias investigativas, comunicativas, motivacionales de gestión escolar, también debe demostrar que domina, es decir realiza un mínimo de investigación educativa, conoce y tiene registrado en fichas a cada uno de sus estudiantes, demuestra facilidad para interrelacionarse con los padres de familia y sus alumnos, por cuanto le resulta fácil animarlos.

En definitiva, el docente domina el conocimiento científico y le da un uso crítico para resolver problemas de su accionar.

¿Cómo?

La autoridad educativa, para tener una idea clara del desempeño profesional docente, al comienzo lo hará de forma muestral, para luego hacerlo con la totalidad de los docentes.

Es lo que está pasando en la actualidad, los primeros resultados ya se publicaron, los docentes que obtuvieron calificaciones bajas se encuentran en un proceso de capacitación permanente, los que obtuvieron calificaciones media y alta, en su momento.

¿Con qué?

En el caso nuestro, se aplicaron fichas de observación de una clase, así como encuestas, los mismos que abarcan varias dimensiones de la labor del docente como: Sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo.

La aplicación de las encuestas fueron hechas a los docentes, aplicadas como: autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del rector, por parte de los estudiantes y por los docentes.

¿Cuándo?

La recomendación de los expertos, indica que debe aplicarse de forma periódica, es decir cada cierto tiempo, en el caso nuestro cada dos años. Los resultados a su vez dan estímulos económicos, para quienes obtienen calificaciones altas.

¿A quién?

Es obvio, que la evaluación del profesional se lo hace al docente, por que él es el encargado de gestionar el aprendizaje en el aula, el docente es el que siempre va estar en la mira de la comunidad, de los padres y madres de familia, él es el encargado de darse el prestigio y el honor que se merece.

¿Quién?

El encargado de receptor la evaluación del desempeño docente, es el Ministerio de Educación, lo hace por medio de jóvenes estudiantes universitarios, quienes se constituyen en los evaluadores. Así también, se encarga de movilizar toda la logística.

En definitiva el Ministerio de Educación, lo que va a evaluar del desempeño profesional docente, son las competencias que poseemos, las mismas que están dadas en los estándares de calidad, estas pueden resumirse en las competencias genéricas que propone Elena Cano García(2007), tomadas de las propuestas de Perrenoud (2004), las mismas que son:

1. Competencia de planificación y organización del propio trabajo. Es decir utilizar el tiempo de forma eficiente, desarrollar hábitos de trabajo, actuando de forma proactiva.
2. Competencia de comunicación. Se debe tener claro que los procesos formativos, son actos esencialmente comunicativos, donde hay dialogo, interacción activa y empatía respetuosa con nuestros alumnos.

3. Competencias de trabajo en equipo. El trabajo en equipo es el que nos ayuda a mejorar, por cuanto se puede compartir opiniones entre compañeros. Este trabajo van incluidos los padres de familia.
4. Competencias de establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver conflictos. Lo importante de esto, es conocernos a nosotros mismos, para así poder entender y comprender a los demás, es decir debemos desarrollar la inteligencia emocional, tener una imagen positiva de sus propias capacidades.
5. Competencia de utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Es decir, el docente debe estar en capacidad de manejar las tecnologías para así contar con un recurso que lo pueda utilizar en sus clases.
6. Competencia de disponer de un auto-concepto positivo. Debe estar consciente de sus capacidades, por ello en algún momento de la vida tendrá que exigirse para mejorar; o en otro caso alimentar su autoestima.
7. Competencia de autoevaluación constante de nuestras acciones para mejorar la calidad. Es indudable, para mejorar se debe desarrollar la cultura de la autoevaluación, de valorar el accionar como docente, apegado a la realidad.

Considero que a las competencias propuestas por Elena Cano, yo le agregaría la competencia de dominar el conocimiento científico que imparto a los estudiantes, como bien lo señala el Ministerio de Educación en los estándares de calidad educativa, aunque parece que ella lo da por un hecho. Por lo demás, están las competencias más elementales que todos los docentes deben tener o desarrollar en su labor docente.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

Si hacemos un recuento de los directivos de las instituciones educativas, al menos de Naranjal, solo en un ellos concursaron para el cargo. En los otros casos fueron designados de forma directa por el gobierno de turno. ¿Cuáles han sido los méritos para ser directivo?, ¿Existe formación académica de cuarto nivel, como exige la ley?. En ninguno de los casos se ha dado.

Eso es solo una parte de la historia que se ha dado en nuestro país, pero ¿quién es?, ¿cómo debe ser?, ¿qué formación debe tener el directivo?, por ello el Ministerio de Educación, indica que el directivo un “El líder educativo, busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana”. Nos damos cuenta, que se busca no un directivo por su cargo o función, sino un líder, gestor del cambio, que busca mejoras en la práctica docente del aula y de todos los procesos que se dan en ella.

Más adelante, el Ministerio, indica: “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”. Se reafirma la formación académica que debe poseer el líder educativo, porque hace alusión a la gestión completa en la escuela, donde nada se deja al azar, todo es planificado, para así lograr aprendizajes de calidad que beneficien a los estudiantes que se forman ahí y por consiguiente a la sociedad misma. Los estándares exigidos por el Ministerio están agrupados en las siguientes dimensiones:

- ✓ Planificación estratégica
- ✓ Gestión pedagógica
- ✓ Gestión del talento humano y recursos
- ✓ Clima organizacional y convivencia escolar

Es evidente la exigencia para los nuevos directivos “líderes educativos”, esta enmarcado en los lineamientos constitucionales del Buen Vivir, de lograr una

educación de calidad. Por ello los estándares de calidad se constituyen en la ruta a seguir, sirven para lograr detectar los logros alcanzados por el directivo, la institución y los docentes bajo su responsabilidad.

3.4.1. Planificación estratégica

Se entiende por Planificación Estratégica, al proceso aplicado como instrumento mediante el estudio de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, para lo cual se definen objetivos a largo plazo, se identifican metas, se desarrollan estrategias y se localizan recursos. Visto así, la planificación estratégica, va a permitir prever problemas futuros, permitirá esgrimir estrategias aprovechando las fortalezas y oportunidades que se tenga como institución educativa, en definitiva identificar y reconocer la institución como tal, para aprovechar todo lo que esté al alcance del líder educativo, en beneficio de todos los integrantes de la comunidad.

La planificación estratégica permitir mejorar la calidad educativa, que es la gran meta que se plantea y ofrece la institución a los estudiantes, así se responde a las necesidades del colectivo que confía en la escuela, se tiene una visión de futuro, un norte que es a donde se va a llegar.

No se ha considerado ningún aspecto que abarca la planificación estratégica, ni los cuatro momentos de la planificación estratégica, solo se tomó las generalidades de la misma.

3.4.2. Gestión pedagógica

Conceptualmente, la gestión pedagógica, la ejerce el director o rector, incluye los procesos que son ejecutados por los miembros de la institución educativa, por ello los estándares planteados por el Ministerio de Educación, incluye la planificación y cumplimiento del currículo, lidera y orienta la planificación curricular de los docentes de la institución, es decir, tomando las palabras de Francisco Manuel Gago Rodríguez(2001) “conlleva principalmente, programar, organizar y controlar la actuación docente del profesorado para conseguir los fines del centro, pero también incluye cuidar y controlar los recursos del centro”, en definitiva el director/rector puede influir en el rendimiento de los alumnos, influyendo sobre el desempeño

docente de los profesores. Entonces el o la rector(a)/director(a) se constituye, a más de un líder educativo, en un líder pedagógico; si bien puede delegar la función al vicerrector o subdirector, él o ella es responsable directo(a) de la gestión pedagógica del centro escolar a su cargo.

3.4.3. Gestión del talento humano y recursos

El rector/director es el responsable de la parte humana del centro educativo, por la exigencia del mundo actual que te lleva a ser competitivo, por ello entre los estándares que debe desarrollar el directivo consta, el establecer condiciones apropiadas para el desarrollo integral del personal, entre las específicas está el generar el desarrollo integral del personal, compartir experiencia con docentes de otras instituciones.

El directivo debe tener claro lo complejo que resulta dirigir una institución educativa, por cuanto los intereses de sus miembros son distintas y conocer sus motivaciones resulta más compleja aún, todo esto con el fin de indagar estrategias que busquen satisfacer sus necesidades y al mismo tiempo impulsarlos a actuar a favor del logro del objetivo organizacional de la institución educativa.

A estos conocimientos, debe agregar el dominio de la normativa legal para actuar bajo los parámetros de la ley de educación y su reglamento, código de la niñez y adolescencia, manual de convivencia, ley organiza de servicio público, leyes y reglamentos del ministerio de finanzas. Es decir contar con una preparación básica en leyes y reglamentos concernientes a su labor directiva.

3.4.4. Clima organizacional y convivencia escolar

El clima organizacional es fundamental en el funcionamiento de cualquier institución, y mucho más si esta es educativa, porque de excelentes relaciones que desarrolle el directivo con sus profesores redundará en beneficio de los estudiantes, padres de familia y comunidad en general.

De acuerdo con María Inés Manco Ledesma, en la Revista electrónica EnMARCando, en su edición No. 19, ella cita a Eslava (2009):

En las instituciones educativas igualmente el clima laboral es imprescindible. Podemos definirlo como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia.

Eslava, resalta el valor y la importancia del clima organizacional, dentro de las instituciones educativas, es decir un clima laboral amigable, de respeto y consideración entre directivos y docentes, que van a beneficiar a los estudiantes, padres de familia y personal que labora en la institución.

Así también cita a Goncalves (1997): “Es el medio ambiente humano, ético, cálido y físico en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano que influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y por tanto en la productividad de la institución educativa”.

Goncalves, menciona que el trabajo educativo, se desarrolla en un medio ambiente humano, ético, cálido y físico, que influye en los integrantes de la comunidad educativa y en su productividad.

Es así que el Ministerio de Educación, incluye en los estándares que debe desarrollar el rector, liderar la construcción del código de convivencia y su aplicación en la institución, generar un clima de confianza y comunicación efectiva dentro del plantel. Es decir ser un adalid que transmite confianza, seguridad a todo el personal que trabaja con él.

4. METODOLOGIA

4.1. Participantes

La investigación se realizó en el Colegio Fiscal Naranjal, el mismo que está ubicado en la ciudad de Naranjal, cantón Naranjal, provincia del Guayas. La institución funciona con dos jornadas: Matutina de octavo a décimo de educación Básica y bachillerato en jornada vespertina.

Tabla 1

Población a investigarse en el Colegio Fiscal Naranjal

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)*	Nº TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Rector	1
Subdirector o Vicerrector	0
Inspector General	0
Docentes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	17
Docentes del 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	14
Estudiantes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	578
Estudiantes del 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	465
Padres de Familia	875
Para el desempeño profesional directivo:	
Rector	1
Subdirector o Vicerrector	
Inspector General	
Consejo Directivo o Técnico	3
Consejo Estudiantil	5
Comité Central de Padres de Familia	7
Supervisor Escolar	1

Fuente: Colegio Fiscal Naranjal
Elaboración: Lívinston Luna Castillo

4.2. Muestra de investigación

Para obtener la muestra de la investigación, se tomó el universo de estudiantes asistentes, los que dan mil cuarenta y tres y se aplicó el Muestreo probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

Aplicada la fórmula, dio los siguientes resultados:

Tabla 2

Muestras a investigarse en el Colegio Fiscal Naranjal

Población*	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente:							
Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Vicerrector		--	--	--	--	--	
Inspector General		--	--	--	--	--	
Docentes de 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	17	--	--	--	--	--	17*
Docentes de 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	14	--	--	--	--	--	14*
Estudiantes de 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o Año de Educación Básica	578	95	5	1.96	0.5	0.05	231
Estudiantes de 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o Año de Bachillerato	465	95	15	1.96	0.5	0.5	211
Padres de Familia	875	95	15	1.96	0.5	0.5	267
Para el desempeño profesional directivo:							
Rector	1	--	--	--	--	--	1*
Vicerrector							
Inspector General							
Consejo Técnico en la Educación Básica o Consejo Directivo en el Bachillerato	3	--	--	--	--	--	3*
Consejo Estudiantil	4	--	--	--	--	--	4*
Comité Central de Padres de Familia	7	--	--	--	--	--	7*
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	1*

Fuente: Colegio Fiscal Naranjal
Elaboración: Lívinston Luna Castillo

* Se trabajó con la población y no con la muestra.

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Los instrumentos que se utilizaron, fueron considerados por la universidad los elaborados por el Ministerio de Educación y que son tomadas para la investigación propuesta.

4.3.1. Evaluación a Docentes

Para la evaluación se utilizó encuestas de autoevaluación y coevaluación. En las encuestas de autoevaluación, se tiene por objetivo reflexionar sobre el desempeño profesional y así mejorar la práctica docente en el aula. Las dimensiones que se consideraron son acertadas, puesto que buscan descubrir como es el trabajo de los profesores y son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo; pienso que abarcan todos los aspectos que un excelente docente debe desarrollar y poseer en su trabajo diario.

La coevaluación fue aplicada por los directores de área, quienes emitieron sus criterios acerca del desempeño de los docentes, en las dimensiones: desarrollo de actividades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional.

En la evaluación por parte del rector a los docentes, permitió conocer la realidad del desempeño docente desde el punto de vista de la autoridad del plantel, considerando las dimensiones previstas en la encuesta.

4.3.2. Encuestas a estudiantes y padres de familia

El objetivo es el mismo, evaluar el desempeño profesional del docente, en las dimensiones se agrega: mejorar el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad. El objetivo planteado es correcto, porque son los estudiantes los que observan todo el accionar del docente. Los padres de familia conocen el trabajo del docente por intermedio de sus hijos, entonces la valoración dada por ellos es de mucha importancia en el proceso de evaluación.

4.3.3. Observación de clase a los docentes

Esta técnica de observación directa, permitió obtener una información de todo el desarrollo del proceso de una clase, para lo cual se aplicó una matriz facilitada por la universidad.

4.3.4. Evaluación al Rector, por parte del Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil y Comité Central de Padres de Familia

El objetivo que se plantea, es el apropiado, porque lo que se busca es mejorar la gestión de la institución que él dirige. Las dimensiones son las más indicadas, por cuanto como primera autoridad del plantel debe haber desarrollado todas las competencias dadas por el Ministerio de Educación.

4.4. Diseño y procedimiento

La presente investigación utiliza la investigación socioeducativa, que de acuerdo con José Sánchez Santamaría(2011), indica “es la que sirve a la promoción de los objetivos educativos de las políticas sociales orientadas a la generación de bienestar social”. Efectivamente al hacer investigación educativa, podemos plantear o replantear políticas educativas desde el nivel central, o desde la gestión del centro escolar, inclusive desde el aula misma.

Citando a José Sánchez Santamaría, “toda intervención socioeducativa debe estar sometida a la lógica de la indagación permanente, y en concreto, el profesional de la educación debe introducir en su hacer profesional tres aspectos: ver, juzgar y actuar a partir del método científico”, Si tengo presente que la labor educativa es dinámica, y hago investigación educativa, debo utilizar el método científico, y sus resultados estarán orientados a superar deficiencias, a resolver problemas y dificultades, propias del desarrollo que existe en la misa, es decir: ver. Juzgar y actuar.

Para desarrollar el presente trabajo, recibí asesoría virtual acerca del proyecto de investigación, luego tuve asesorías presenciales y por medio del correo electrónico. También hice tres visitas, con el permiso del tutor, a la ciudad de Cuenca, donde recibí asesoría personal. La bibliografía consultada básica, el documento de los

estándares de calidad educativa del Ministerio de Educación, evaluación educativa del mismo Ministerio, otros textos como gestión de la calidad educativa, texto consultados en internet, ponencias bajadas del internet, revistas digitales que están en el internet.

Los datos fueron recogidos y tabulados en un trabajo que se llevó tres semanas y algo más. Para el proyecto de mejoramiento, no solo se consideró el resultado de la encuesta, sino la realidad que se vive en la institución, por cuanto el maestrante trabajó durante diecisiete años en dicha institución.

4.5. Comprobación de los supuestos

Revisada la investigación, con los supuestos que se plantearon, de la deficiencia del desempeño profesional docente y directivo, el resultado es el siguiente:

- Para la evaluación del docente tenemos:

La calificación obtenida es de Bueno, con un promedio de setenta punto cuarenta y seis por ciento puntos sobre cien (70.46/100).

- Para el caso del rector tenemos:

En este caso, la calificación es Excelente con un Ochenta y uno punto cincuenta y tres puntos sobre cien (81.53/100).

Visto los resultados, las hipótesis planteadas no se cumplen, donde hay que centrar un poco la atención, es la calificación que le ponen los estudiantes y padres de familia al docente, donde de un total de Cuarenta punto (40), el docente obtiene Veinte y siete puntos trece (27.13), es decir el sesenta y siete punto ochenta y tres por ciento (67.83).

El caso del rector, es mejor, por cuanto de cuarenta (40) puntos posibles, obtiene veinte y nueve punto cuarenta y tres (29.43), es decir setenta y tres puntos cincuenta y ocho por ciento (73.58), o sea una calificación Buena y no Excelente.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

Los resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño docente y directivo, sus resultados son los que a continuación se detallan:

5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente.

TABLA 3

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.					1	3,23	6	19,35	24	77,42	31	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					2	6,45	5	16,13	24	77,42	31	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.			2	6,45			2	6,45	27	87,10	31	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.							2	6,45	29	93,55	31	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.			1	3,23			2	6,45	28	90,32	31	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes					1	3,23	5	16,13	25	80,65	31	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.			2	6,45	4	12,90	12	38,71	13	41,94	31	100
TOTAL			5		8		34		170		217	
PUNTAJE			0,13		0,408		2,618		17,51			
PUNTAJE PROMEDIO			0,00419		0,01316		0,08445		0,56483		0,66664	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal
 Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: De acuerdo con el resultado, se puede observar que en la autoevaluación existe una tendencia alta en cada uno de los indicadores, lo que nos permite percibir que existe una autovaloración positiva por parte de los docentes.

TABLA 4

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					1	3,23	16	51,61	14	45,16	31	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio - afectivo de los estudiantes					2	6,45	14	45,16	15	48,39	31	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.			1	3,23	3	9,68	10	32,26	17	54,84	31	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					4	12,90	8	25,81	19	61,29	31	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.							6	19,35	25	80,65	31	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.			1	3,23	1	3,23	5	16,13	24	77,42	31	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.			1	3,23	4	12,90	10	32,26	16	51,61	31	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					4	12,90	7	22,58	20	64,52	31	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					1	3,23	2	6,45	28	90,32	31	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					3	9,68	9	29,03	19	61,29	31	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.			1	3,23	1	3,23	11	35,48	18	58,06	31	100
2.12. Expongo las relaciones que existe entre los diversos temas y contenidos enseñados.							15	48,39	16	51,61	31	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.			1	3,23	3	9,68	9	29,03	18	58,06	31	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					2	6,45	11	35,48	18	58,06	31	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					1	3,23	6	19,35	24	77,42	31	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en clase.					1	3,23	10	32,26	20	64,52	31	100
SUBTOTAL					5		31		149		311	496

Tabla 4.1.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados					5	16,13	13	41,94	13	41,94	31	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					1	3,23	9	29,03	21	67,74	31	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.			1	3,23	3	9,68	16	51,61	11	35,48	31	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.			2	6,45	3	9,68	11	35,48	15	48,39	31	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.			3	9,68	3	9,68	13	41,94	12	38,71	31	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	1	3,23	3	9,68	3	9,68	13	41,94	11	35,48	31	100
2.23. Utilizo biografía actualizada.			1	3,23	2	6,45	8	25,81	20	64,52	31	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar					1	3,23	5	16,13	25	80,65	31	100
2.24.2. Sintetizar			2	6,45	3	9,68	13	41,94	13	41,94	31	100
2.24.3. Reflexionar							5	16,13	26	83,87	31	100
2.24.4. Observar					1	3,23	4	12,90	26	83,87	31	100
2.24.5. Descubrir							7	22,58	24	77,42	31	100
2.24.6. Exponer en grupo			1	3,23	2	6,45	5	16,13	23	74,19	31	100
2.24.7. Argumentar			1	3,23	3	9,68	10	32,26	17	54,84	31	100
2.24.8. Conceptualizar			1	3,23	7	22,58	9	29,03	14	45,16	31	100
2.24.9. Redactar con claridad			1	3,23	4	12,90	11	35,48	15	48,39	31	100
2.24.10. Escribir correctamente					4	12,90	5	16,13	22	70,97	31	100
2.24.11. Leer comprensivamente					3	9,68	7	22,58	21	67,74	31	100
2.24.12. Escuchar							4	12,90	27	87,10	31	100
2.24.13. Respetar					1	3,23	3	9,68	27	87,10	31	100
TOTAL	1		16		49		171		383		620	

Tabla 4.2.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.24.14. Consensuar			3	9,68	4	12,90	4	12,90	20	64,52	31	100
2.24.15. Socializar					1	3,23	5	16,13	25	80,65	31	100
2.24.16. Concluir			1	3,23	5	16,13	4	12,90	21	67,74	31	100
2.24.17. Generalizar			2	6,45	1	3,23	6	19,35	22	70,97	31	100
2.24.18. Preservar			2	6,45	2	6,45	7	22,58	20	64,52	31	100
SUBTOTAL			8		13		26		108		155	
TOTAL	1		29		93		346		802		1271	
PUNTAJE	0		0.754		4.743		26.642		82.606			
PROMEDIO	0		0.243226		0.153		0.8594194		2.6647097		3.7014516	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: De acuerdo con el resultado, en este aspecto de la autoevaluación el comportamiento de los resultados es similar a la anterior dimensión, supera fácilmente el 85%. Cuando el docente se califica en su papel de formador y líder del proceso de enseñanza, su calificación es alta. Por lo que es notorio, que el docente en su rol de mediador del proceso de enseñanza – aprendizaje es casi completo, lo que debería reflejarse en el aprendizaje de los estudiantes.

TABLA 5

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases			2	6,45	2	6,45	8	25,8	19	61,3	31	100
3.2. Siento que los estudiantes les gusta mi clase			1	3,23	2	6,45	11	35,5	17	54,8	31	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes					3	9,68	6	19,4	22	71	31	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas			2	6,45	2	6,45	14	45,2	13	41,9	31	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía			1	3,23	1	3,23	11	35,5	18	58,1	31	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores			4	12,9	8	25,8	8	25,8	11	35,5	31	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	1	3,23	3	9,68	4	12,9	8	25,8	15	48,4	31	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.			1	3,23	4	12,9	9	29	17	54,8	31	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.			1	3,23	5	16,1	12	38,7	13	41,9	31	100
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor			1	3,23	3	9,68	3	9,68	24	77,4	31	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.							5	16,1	26	83,9	31	100
TOTAL	1		16		34		95		195		341	
PUNTAJE	0		0,416		1,734		7,315		20,085			
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0134194		0,0559355		0,2359677		0,6479032		0,9532258	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: El desarrollo emocional del docente, implica el autocontrol, el equilibrio que debe desarrollar en las relaciones con sus compañeros, padres de familia, estudiantes, autoridades. Va inmerso su trabajo por vocación o trabajo como profesión. Los resultados demuestran la teoría del docente por vocación – inspiración, aunque se encuentra respuestas en rara vez o algunas veces, acerca de si disfrutan de su labor docente. También existen demostraciones de los problemas entre docentes.

TABLA 6

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes			3	9,68	4	12,90	16	51,61	8	25,81	31	100
4.2 Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal	2	6,45			7	22,58	15	48,39	7	22,58	31	100
4.3 Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas	1	3,23			5	16,13	12	38,71	13	41,94	31	100
4.4 Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes	1	3,23	1	3,23	3	9,68	14	45,16	12	38,71	31	100
4.5 Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado	3	9,68	2	6,45	11	35,48	6	19,35	9	29,03	31	100
4.6 Propongo tareas diferentes según las necesidades de los estudiantes	5	16,13	2	6,45	4	12,90	11	35,48	9	29,03	31	100
4.7 Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad	3	9,68	1	3,23	5	16,13	15	48,39	7	22,58	31	100
4.8 Permito que se integren espontáneamente el ritmo de trabajo de la clase	1	3,23	2	6,45	2	6,45	13	41,94	13	41,94	31	100
4.9 Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	1	3,23			10	32,26	9	29,03	11	35,48	31	100
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante			1	3,23	6	19,35	12	38,71	12	38,71	31	100
TOTAL	17		12		57		123		101		310	
PUNTAJE	0		0,312		2,907		9,471		10,403			
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0100645		0,0937742		0,3055161		0,3355806		0,734871	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Se entiende por Atención a estudiantes con necesidades especiales, aquellas acciones que desarrolla el profesor con alumnos que requieren la creación de escenarios de aprendizaje alternativos. La Constitución y la ley respectiva contemplan la obligatoriedad del docente de atender a niños y niñas con necesidades educativas especiales, agregándole el hecho que la educación es inclusiva. La información obtenida indica que el docente se califica Bueno, por esto encontramos respuestas en nunca y rara vez. Esto merece una discusión más profunda.

TABLA 7

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
5.1 Aplico el reglamento interno de la institución en la actividades que me competen	2	6,45			3	9,68	8	25,81	18	58,06	31	100
5.2 Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales							6	19,35	25	80,65	31	100
5.3 Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto							3	9,68	28	90,32	31	100
5.4 Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades							6	19,35	25	80,65	31	100
5.5 Enmarco el plan manual en el proyecto educativo institucional	1	3,23			1	3,23	7	22,58	22	70,97	31	100
5.6 Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades			1	3,23			1	3,23	29	93,55	31	100
5.7 Planifico mis clases en función del horario establecido							3	9,68	28	90,32	31	100
5.8 Planifico mis clases en el marco del currículo nacional							5	16,13	26	83,87	31	100
5.9 Llego puntualmente a todas las clases							5	16,13	26	83,87	31	100
5.10 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor	4	12,90	7	22,6	5	16,1	1	3,23	14	45,16	31	100
TOTAL	7		8		9		45		241		310	
PUNTAJE	0		0,208		0,459		3,465		24,823			
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0067097		0,0148065		0,1117742		0,8007419		0,9273226	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: La aplicación de normas y reglamentos conlleva el respeto a la autoridad, a sus estudiantes, padres de familia a la institución donde trabaja. En este apartado de la autoevaluación, el resultado manifiesta un alto porcentaje entre siempre y frecuentemente, por ello, el nivel de compromiso con el plantel se debe manifestar en el cumplimiento a cabalidad las políticas de la institución educativa por parte de los docentes.

TABLA 8

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES													
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No.	%	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%			
6.1 Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	1	3,23	1	3,23	3	9,68	11	35,5	15	48,4	31	100	
6.2 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.			1	3,23	12	38,7	9	29	9	29	31	100	
6.3 Colaboro en la administración y ejecución de tareas extras curriculares					3	9,68	10	32,3	18	58,1	31	100	
6.4 Apoyo el trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases			1	3,23	7	22,6	6	19,4	17	54,8	31	100	
6.5 Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las practicas docentes encaminadas al desarrollo comunitario			2	6,45	2	6,45	14	45,2	13	41,9	31	100	
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	1	3,23			5	16,1	13	41,9	12	38,7	31	100	
6.7. Estor abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad			1	3,23	1	3,23	5	16,1	24	77,4	31	100	
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	1	3,23	1	3,23	2	6,45	6	19,4	21	67,7	31	100	
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	1	3,23	1	3,23	2	6,45	4	12,9	23	74,2	31	100	
TOTAL	4		8		37		78		152		279		
PUNTAJE	0		0,208		1,887		6,006		15,656				
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0067097		0,060871		0,1937419		0,5050323		0,7663548		

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: El resultado, corrobora las informaciones anteriores, los docentes se autoevalúan de forma por demás positiva y con calificaciones altas. Esta dimensión incluye toda la labor docente en conjunto con la comunidad, el trabajo extracurricular con los estudiantes. Los docentes manifiestan que tienen dominio en las relaciones con la comunidad.

TABLA 9

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. CLIMA DE TRABAJO												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.			1	3,23			12	38,7	18	58,1	31	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.			1	3,23	3	9,68	13	41,9	14	45,2	31	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.			1	3,23	1	3,23	12	38,7	17	54,8	31	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.			1	3,23	2	6,45	12	38,7	16	51,6	31	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.			1	3,23	1	3,23	6	19,4	23	74,2	31	100
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.			1	3,23		0	5	16,1	25	80,6	31	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	1	3,23	2	6,45	2	6,45	12	38,7	14	45,2	31	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	1	3,23					2	6,45	28	90,3	31	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.			1	3,23			7	22,6	23	74,2	31	100
TOTAL	2		9		9		81		178		279	
PUNTAJE	0		0,234		0,459		6,237		18,334			
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,0075484		0,0148065		0,2011935		0,5914194		0,8149677	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: El clima de trabajo es el ambiente en que se desarrollan las actividades normales de un día de trabajo. Los docentes en esta apartado manifiestan que el clima es propicio para las buenas relaciones interpersonales entre compañeros. A pesar de que existen respuestas con criterios distintos y nada integradores.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 10

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					8	25,81	3	9,68	20	64,52	31	100
1.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.			6	19,35	4	12,90	6	19,35	15	48,39	31	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.			2	6,45	3	9,68	7	22,58	19	61,29	31	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					7	22,58	9	29,03	15	48,39	31	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					3	9,68	11	35,48	17	54,84	31	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					4	12,90	6	19,35	21	67,74	31	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					3	9,68	7	22,58	21	67,74	31	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.			2	6,45	7	22,58	9	29,03	13	41,94	31	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.			2	6,45	2	6,45	9	29,03	18	58,06	31	100
TOTAL			12		41		67		159		279	
PUNTAJE			1,152		7,872		19,363		61,215			
PUNTAJE PROMEDIO			0,0371613		0,2539355		0,6246129		1,9746774		2,8903871	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: El proceso de coevaluación consiste en que el docente evaluado, es evaluador del otro compañero docente; en la presente investigación, los directores de área fueron los evaluadores. En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas se obtiene excelentes resultados de forma global, pero analizando por criterios, observamos un nudo crítico en “elabora recursos didácticos novedosos”, donde los docentes en su mayoría no realiza.

TABLA 11

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					6	19,35	8	25,81	17	54,84	31	100
2.2. Entrega plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.			3	9,68	4	12,90	8	25,81	16	51,61	31	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.					4	12,90	6	19,35	21	67,74	31	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.			6	19,35	4	12,90	7	22,58	14	45,16	31	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					7	22,58	10	32,26	14	45,16	31	100
TOTAL			9		25		39		82		155	
PUNTAJE			0,864		4,8		11,271		31,57			
PUNTAJE PROMEDIO			0,027871		0,1548387		0,3635806		1,0183871		1,5646774	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: El cumplimiento de normas y reglamentos, demuestra la responsabilidad del docente en toda su labor como tal. En este aspecto los docentes recibieron una calificación de excelente. Se observa que en dos criterios el porcentaje es menor del 50%, estos son: llegar puntualmente a las reuniones que se le convoca y programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. En términos generales se denota cierta afinidad al coevaluarse.

TABLA 12

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.			3	9,68	4	12,90	9	29	15	48,39	31	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.			5	16,13	4	12,90	7	22,6	15	48,4	31	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.			3	9,68	4	12,90	7	22,6	17	54,8	31	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.			2	6,45	4	12,90	5	16,1	20	64,5	31	100
TOTAL			13		16		28		67		124	
PUNTAJE			1,248		3,072		8,092		25,795			
PUNTAJE PROMEDIO			0,0402581		0,0990968		0,2610323		0,8320968		1,2324839	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Tener disposición al cambio en la educación, denota la actitud que debe desarrollar el docente a nuevas situaciones y circunstancias que requieren nuestra labor. En esta dimensión el resultado es excelente, aunque encontramos criterios con un porcentaje menor al 50%, mismos que serán confrontados más adelante.

TABLA 13

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. DESARROLLO EMOCIONAL												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					3	9,68	7	22,6	21	67,7	31	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.			1	3,23	4	12,9	7	22,6	19	61,3	31	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.			3	9,68	3	9,68	6	19,4	19	61,3	31	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					5	16,1	6	19,4	20	64,5	31	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					5	16,1	9	29	17	54,8	31	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.			5	16,1	3	9,68	10	32,3	13	41,9	31	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.			5	16,1	7	22,6	9	29	10	32,3	31	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.			2	6,45	5	16,1	6	19,4	18	58,1	31	100
TOTAL			16		35		60		137		248	
PUNTAJE			1,536		6,72		17,34		52,745			
PUNTAJE PROMEDIO			0,0495484		0,2167742		0,5593548		1,7014516		2,527129	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Los coevaluadores, a esta dimensión le asignan una calificación excelente. Este promedio demuestra que para los directores de área, la mayoría de docentes tienen un equilibrio emocional, que les permite trabajar en armonía con los demás miembros de la comunidad educativa.

EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR

TABLA 14

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR													
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.			7	22,58	8	25,81	9	29,03	7	22,58	31	100	
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.			2	6,45	10	32,26	12	38,71	7	22,58	31	100	
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	4	12,90	4	12,90	12	38,71	4	12,90	7	22,58	31	100	
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.			7	22,58	12	38,71	6	19,35	6	19,35	31	100	
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.			6	19,35	12	38,71	9	29,03	4	12,90	31	100	
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					7	22,58	15	48,39	9	29,03	31	100	
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	3	9,68	3	9,68	3	9,68	18	58,06	4	12,90	31	100	
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					6	19,35	18	58,06	7	22,58	31	100	
TOTAL			7		29		70		91		51		248
PUNTAJE			0		2,146		10,36		20,111		15,045		
PUNTAJE PROMEDIO			0		0,0692258		0,0111278		0,6487419		0,4853226		1,2144181

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: La sociabilidad pedagógica, es una dimensión que implica el proceso que desarrolla el docente en el aula, de forma integradora, desarrollando valores, actitudes positivas. En este aspecto el rector otorga un puntaje bajo, lo que es preocupante porque el docente es el ejemplo para sus estudiantes.

TABLA 15

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					1	3,23	12	38,71	18	58,06	31	100
2.2. propicia la no discriminación a los compañeros.							4	12,90	27	87,10	31	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					2	6,45	7	22,58	22	70,97	31	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.			2	6,45	4	12,90	14	45,16	11	35,48	31	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.			2	6,45	3	9,68	9	29,03	17	54,84	31	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					4	12,90	12	38,71	15	48,39	31	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					9	29,03	10	32,26	12	38,71	31	100
TOTAL	0		4		23		68		122		217	
PUNTAJE	0		0,296		3,404		15,028		35,99			
PUNTAJE PROMEDIO			0,0095484		0,1098065		0,0161418		1,1609677		1,2964644	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: En esta dimensión el rector otorga a los docentes una calificación de Bueno, pero al analizar por criterios se observa que no siempre los docentes pueden detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes y tampoco colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante lo requiera.

TABLA 16

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR													
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	4	12,9	2	6,45	4	12,9	6	19,4	15	48,4	31	100	
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					3	9,68	16	51,6	12	38,7	31	100	
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					4	12,9	15	48,4	12	38,7	31	100	
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					1	3,23	15	48,4	15	48,4	31	100	
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.			3	9,68			10	32,3	18	58,1	31	100	
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.			2	6,45	3	9,68	10	32,3	16	51,6	31	100	
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	1	3,23			1	3,23	15	48,4	14	45,2	31	100	
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.			1	3,23	1	3,23	14	45,2	15	48,4	31	100	
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	5	16,1	10	32,3	8	25,8	2	6,45	6	19,4	31	100	
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.			3	9,68	5	16,1	11	35,5	12	38,7	31	100	
TOTAL	10		21		30		114		135		310		
PUNTAJE	0		1,554		4,44		25,194		39,825				
PUNTAJE PROMEDIO			0,050129		0,1432258		0,8127097		1,2846774		2,2907419		

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: De acuerdo con el resultado, en este aspecto, el porcentaje promedio es de excelente en casi todos los criterios. Llama la atención el criterio “utiliza tecnologías de información y comunicación para sus clases” que tienen un porcentaje del 48.4% que rara vez lo utiliza. Puede que exista confusión entre saber utilizar las TIC’s y no utilizarlas en el aula.

TABLA 17

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen					2	6,45	14	45,2	15	48,4	31	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas	1	3,23	2	6,45	2	6,45	12	38,7	14	45,2	31	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	2	6,45	3	9,68	2	6,45	12	38,7	12	38,7	31	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	7	22,6	5	16,1	5	16,1	6	19,4	8	25,8	31	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	5	16,1			4	12,9	10	32,3	12	38,7	31	100
TOTAL	15		10		15		54		61		155	
PUNTAJE	0		0,74		2,22		11,934		17,995			
PUNTAJE PROMEDIO			0,023871		0,0716129		0,3849677		0,5804839		1,0609355	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: En el cumplimiento de sus deberes, el rector otorga una calificación de Bueno. De este resultado preocupa que la autoridad del plantel, perciba que en un 22% de los docentes, no sitúa los problemas que se suscitan en el trabajo en el terreno profesional.

TABLA 18

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.			6	19,4	5	16,1	12	38,7	8	25,8	31	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.			2	6,45	3	9,68	14	45,2	12	38,7	31	100
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.			2	6,45	3	9,68	11	35,5	15	48,4	31	100
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.			3	9,68	10	32,3	10	32,3	8	25,8	31	100
TOTAL			13		21		47		43		124	
PUNTAJE			0,962		3,108		10,387		12,685			
PUNTAJE PROMEDIO			0,064516		0,096774		0,129032		0,409194		0,699516	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal
 Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: La dimensión relación con la comunidad, implica la integración del colegio con la comunidad, con actividades que integren a padres, familiares, vecinos y coadyuven en la formación de los estudiantes. En esto, la autoridad del plantel otorga una calificación de Bueno, dando un porcentaje bajo en la participación activa en el desarrollo de la comunidad. La explicación puede que esté en el hecho de reconocer que poco se hace por integrar a la institución con la comunidad.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

TABLA 19

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	11	2,49	47	10,63	62	14,03	49	11,09	273	61,76	442	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	21	4,75	30	6,79	49	11,09	54	12,22	288	65,16	442	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	13	2,94	21	4,75	69	15,61	120	27,15	219	49,55	442	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	21	4,75	32	7,24	65	14,71	109	24,66	215	48,64	442	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	13	2,94	21	4,75	52	11,76	90	20,36	266	60,18	442	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	28	6,33	39	8,82	79	17,87	151	34,16	145	32,81	442	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	65	14,71	33	7,47	52	11,76	85	19,23	207	46,83	442	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:												
1.8.1. Analizar	16	3,62	44	9,95	52	11,76	99	22,40	231	52,26	442	100
1.8.2. Sintetizar	46	10,41	59	13,35	87	19,68	120	27,15	130	29,41	442	100
1.8.3. Reflexionar	20	4,52	50	11,31	48	10,86	74	16,74	250	56,56	442	100
1.8.4. Observar	11	2,49	41	9,28	34	7,69	107	24,21	249	56,33	442	100
1.8.5. Descubrir	36	8,14	51	11,54	79	17,87	91	20,59	185	41,86	442	100
1.8.6. Redactar con claridad	25	5,66	45	10,18	58	13,12	79	17,87	235	53,17	442	100
1.8.7. Escribir correctamente	34	7,69	42	9,50	43	9,73	85	19,23	238	53,85	442	100
1.8.8. Leer comprensivamente	30	6,79	41	9,28	41	9,28	85	19,23	245	55,43	442	100
TOTAL	390		596		870		1398		3376		6630	
PUNTAJE	0		101,916		298,41		718,572		2315,936			
PUNTAJE PROMEDIO			0,33658371		0,46250679		1,62572851		5,23967421		7,6644932	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Para Cecilia Braslavsky(1998), indica que las competencias pedagógicas y didácticas son facilitadoras de procesos de aprendizaje cada vez más autónomos. En ese entorno los estudiantes dan una calificación de Bueno, porque son los que aprecian directamente el trabajo docente.

TABLA 20

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	22	4,98	15	3,39	56	12,67	94	21,27	255	57,69	442	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	13	2,94	17	3,85	41	9,28	79	17,87	292	66,06	442	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	15	3,39	26	5,88	57	12,90	105	23,76	239	54,07	442	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	19	4,30	28	6,33	66	14,93	113	25,57	216	48,87	442	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	42	9,50	60	13,57	81	18,33	99	22,40	160	36,20	442	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	37	8,37	33	7,47	71	16,06	127	28,73	174	39,37	442	100
TOTAL	148		179		372		617		1336		2652	
PUNTAJE	0		30,609		127,596		317,138		916,496			
PUNTAJE PROMEDIO			0,069251		0,288679		0,717507		2,07352		3,148957	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: La sociabilidad pedagógica y didáctica, implica las destrezas mínimas que debe poseer el docente frente al estudiante para ayudarlo a fijar los contenidos. En esta dimensión los estudiantes les otorgan una calificación de excelente (apenas supera el 76%). Esto porque los estudiantes son parte del trabajo del docente y las preguntas son las exactas para que ellos den sus criterios.

TABLA 21

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No	%
	No	%	No	%	No	%	No	%	No	%		
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	94	21,3	46	10,4	66	14,9	83	18,8	153	34,6	442	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	98	22,2	54	12,2	79	17,9	94	21,3	117	26,5	442	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	114	25,8	27	6,11	87	19,7	95	21,5	119	26,9	442	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	48	10,9	48	10,9	59	13,3	85	19,2	202	45,7	442	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	111	25,1	59	13,3	61	13,8	103	23,3	108	24,4	442	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	66	14,9	66	14,9	83	18,8	88	19,9	139	31,4	442	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	31	7,01	48	10,9	59	13,3	120	27,1	184	41,6	442	100
TOTAL	562		348		494		668		1022		3094	
PUNTAJE	0,00		59,51		169,44		343,35		701,092			
PUNTAJE PROMEDIO			0,1346335		0,3833529		0,7768145		1,586181		2,8809819	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Los docentes aceptan que poco atienden a los estudiantes con necesidades especiales. Los implicados, los que perciben la acción del profesor en esta dimensión les otorga una calificación de Buena (60%). Esto indica que el trabajo docente no es completo y contrasta con las altas calificaciones que se ponen en la autoevaluación.

TABLA 22

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	17	3,85	20	4,52	30	6,79	48	10,86	327	73,98	442	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	33	7,47	13	2,94	35	7,92	70	15,84	291	65,84	442	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	13	2,94	17	3,85	48	10,86	66	14,93	298	67,42	442	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	12	2,71	22	4,98	64	14,48	90	20,36	254	57,47	442	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal física.	31	7,01	23	5,20	46	10,41	90	20,36	252	57,01	442	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	9	2,04	15	3,39	26	5,88	70	15,84	322	72,85	442	100
TOTAL	115		110		249		434		1744		2652	
PUNTAJE	0		18,81		85,407		223,076		1196,384			
PUNTAJE PROMEDIO			0,042557		0,193229		0,504697		2,706751		3,447233	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: La relación con los estudiantes, son las que se establecen dentro del aula, dentro de la institución educativa y que se refleja en las relaciones fuera del plantel. Todo profesor debe mostrar su parte afectiva en la búsqueda del bienestar del estudiante. En esta dimensión los estudiantes les dan una calificación de Excelente, lo que contrasta con la calificación anterior. Aunque se puede observar que ciertos respuestas dadas por los estudiantes indican todo lo contrario al resultado global.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

TABLA 23

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	54	20,22	35	13,11	40	14,98	58	21,72	80	29,96	267	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	33	12,36	45	16,85	49	18,35	51	19,10	89	33,33	267	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	28	10,49	40	14,98	56	20,97	56	20,97	87	32,58	267	100
TOTAL	115		120		145		165		256		801	
PUNTAJE	0		8,44		23,576		35,392		73,341			
PUNTAJE PROMEDIO			0,03161		0,0883		0,132554		0,274685		0,52715	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: La relación del docente con la comunidad debe ser permanente, es un lugar de formación de los estudiantes y ellos son parte de la comunidad. El padre de familia se da cuenta del trabajo del profesor, si hay o no vinculación, por ello la calificación es Deficiente (más del 20%). Las respuestas a esta calificación, está en la poca relación que se establece entre los docentes y padres de familia, lo que demostraría incumplimiento en sus obligaciones.

TABLA 24

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	5	1,87	21	7,87	26	9,74	30	11,24	185	69,29	267	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	2	0,75	12	4,49	23	8,61	47	17,60	183	68,54	267	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	9	3,37	23	8,61	35	13,11	59	22,10	141	52,81	267	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	33	12,36	28	10,49	35	13,11	42	15,73	129	48,31	267	100
TOTAL	49		84		119		178		638		1068	
PUNTAJE	0		17,724		50,099		112,496		537,834			
PUNTAJE PROMEDIO			0,066382		0,187637		0,421333		2,01436		2,689712	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Las aplicación de las normas y reglamentos por parte del docente en los aspectos contemplados en la encuesta, el padre de familia lo percibe fácilmente, lo que resulta extraño que el padre de familia le otorga una calificación de Excelente, en total contraste con lo calificado por el rector. El último aspecto preocupa por cuanto, parte de los deberes del profesor es estar en constante comunicación con los padres de familia y hay un porcentaje menor al 50% en ello. Esto discrepa con las autoevaluación del profesor.

TABLA 25

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representante con cortesía y respeto.	7	2,62	0	19	7,12	47	17,6	194	72,7	267	100	
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	19	7,12	21	7,87	12	4,49	51	19,1	164	61,4	267	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	12	4,49	14	5,24	16	5,99	30	11,2	195	73	267	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	14	5,24	23	8,61	19	7,12	59	22,1	152	56,9	267	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	40	14,98	26	9,74	28	10,5	49	18,4	124	46,4	267	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representado de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	47	17,6	42	15,7	30	11,2	61	22,8	87	32,6	267	100
TOTAL	139		126		124		297		916		1602	
PUNTAJE	0		26,586		52,204		187,704		772,188			
PUNTAJE PROMEDIO			0,099573		0,195521		0,703011		2,89209		3,890195	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: En la dimensión sociabilidad pedagógica, el docente debe demostrar ante el padre de familia como es el trato con sus hijos o representados, entendiendo de antemano que el padre de familia está en constante comunicación con sus hijos. En este apartado la calificación que reciben los profesores es Excelente (77,03%). Lo que preocupa es el bajo porcentaje en el último aspecto, el mismo que se repita con la anterior dimensión, demostrando el incumplimiento de los deberes del docente y contradiciendo con la autoevaluación del mismo.

TABLA 26

Evaluación del desempeño profesional docente en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	14	5,24	9	3,37	26	9,74	73	27,3	145	54,31	267	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	49	18,35	21	7,87	14	5,24	70	26,2	113	42,32	267	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	37	13,86	33	12,36	30	11,24	45	16,9	122	45,69	267	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	14	5,24	5	1,87	37	13,86	59	22,1	152	56,93	267	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	23	8,61	14	5,24	40	14,98	38	14,2	152	56,93	267	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	56	20,97	23	8,61	26	9,74	35	13,1	127	47,57	267	100
TOTAL	193		105		173		320		811		1602	
PUNTAJE	0		22,155		72,833		202,24		683,673			
PUNTAJE PROMEDIO			0,082978		0,272783		0,757453		2,560573		3,673787	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Esta dimensión, donde el trabajo del docente toma la relevancia que le corresponde, por cuanto es la esencia de la parte humana de la profesión. Sin embargo el padre de familia le otorga una calificación de Bueno, y es prácticamente la tónica de las calificaciones dadas para este apartado.

TABLA 27

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE
ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:	Prof. Marjorie Romero
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:	Colegio Fiscal Naranjal

¿El docente vive en la comunidad?

(X) SI () NO

¿Quién aplicó la ficha?

(X) Rector () Director () Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

() 1º EB () 2º EB () 3º EB () 4º EB () 5º EB

() 6º EB () 7º EB (x) 8º EB (x) 9º EB (x) 10º EB

Bachillerato

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

GRÁFICO 25



Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: La observación de la clase, permite a la autoridad tener una idea clara del trabajo en el aula. En este apartado de la encuesta, lo positivo es que en el plantel, apenas tres profesores no viven en la comunidad. Esto obviamente beneficia a los estudiantes en cuanto a consultas, inquietudes que pueden ser esclarecidas viviendo en la ciudad.

TABLA 28

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	1	
2. Inicia su clase puntualmente.	1	
3. Revisa las tareas enviadas a casa.	1	
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	1	
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		1
TOTAL	4	2
PUNTAJE	5	0,00

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Las actividades iniciales de la clase de observación, donde el docente realiza acciones importantes para hacer la introducción a un tema nuevo, se encuentra que el docente no realiza dos actividades importantes, como es: “dar a conocer los objetivos de la clase” y “realizar la evaluación diagnóstica”, lo que le permitiría mejorar el trabajo en el aula. En términos generales obtienen una calificación buena.

TABLA 29

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente:		
7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		1
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	1	
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		1
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	1	
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	1	
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	1	
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		1
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	1	
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		1
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	1	
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	1	
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		1
19. Envía tareas.	1	
SUMA	8	5
PUNTAJE	10	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: En el proceso de desarrollo de la clase, enseñanza – aprendizaje, lo realizado por el docente, alcanza la calificación de Bueno (61.54%). Lo registrado en la observación de la clase, va de la mano de algunas observaciones hechas por el rector y los estudiantes, apegado a la realidad del trabajo docente en general. Preocupa que no se haga un diagnóstico previo, lo que impide tener los prerrequisitos para la clase, no evaluar al final de la misma con pregunta simples pero que apunten al logro de sus objetivos planteados para la clase, no permite ver si se alcanzaron o no lo propuesto.

TABLA 30

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI	NO
El docente:		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	1	
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	1	
22. Valora la participación de los estudiantes.	1	
23. Mantiene la disciplina en el aula.	1	
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		1
SUMA	4	1
PUNTAJE	5	0

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal
 Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Generar un ambiente favorable para el desarrollo de la clase es importante, en ello va incluida la motivación. El rector al calificar la clase observa esa falta, si bien la nota obtenida es Excelente, llama la atención ver que el docente omite una parte importante del desarrollo de una clase. Esto tiene relación con las encuestas aplicadas.

5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al rector.

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

TABLA 31

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR													
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1.1. Asisto puntualmente a la institución.									1	100,0	1	100	
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.			1	100,0							1	100	
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.									1	100,0	1	100	
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.							1	100,0			1	100	
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									1	100,0	1	100	
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.									1	100,0	1	100	
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.							1	100,0			1	100	
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.									1	100,0	1	100	
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.									1	100,0	1	100	
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.									1	100,0	1	100	
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.									1	100,0	1	100	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.							1	100,0			1	100	
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.							1	100,0			1	100	
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.									1	100,0	1	100	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para mejorar el funcionamiento de la institución.									1	100,0	1	100	
SUBTOTAL			1				4		10		15		

TABLA 31.1.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.							1	100,0			1	100
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.							1	100,0			1	100
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.									1	100,0	1	100
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.									1	100,0	1	100
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.									1	100,0	1	100
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					1	100,0					1	100
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					1	100,0					1	100
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.									1	100,0	1	100
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.									1	100,0	1	100
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.									1	100,0	1	100
1.26. Lidero el Consejo Ejecutivo.									1	100,0	1	100
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.									1	100,0	1	100
1.28. Organizo con el Consejo Ejecutivo las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.									1	100,0	1	100
1.29. Superviso con el Consejo Ejecutivo la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.									1	100,0	1	100
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.									1	100,0	1	100
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.									1	100,0	1	100
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que respeten los derechos de los estudiantes.									1	100,0	1	100
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.							1	100,0			1	100
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.							1	100,0			1	100
SUBTOTAL					2		4		13		19	

TABLA 31.2.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.							1	100,0			1	100
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.							1	100,0			1	100
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.							1	100,0			1	100
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.									1	100,0	1	100
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.									1	100,0	1	100
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.							1	100,0			1	100
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.							1	100,0			1	100
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.							1	100,0			1	100
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Ejecutivo.							1	100,0			1	100
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.									1	100,0	1	100
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.									1	100,0	1	100
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Ejecutivo.									1	100,0	1	100
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Ejecutivo.							1	100,0			1	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.							1	100,0			1	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.									1	100,0	1	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.							1	100,0			1	100
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.							1	100,0			1	100
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Ejecutivo.							1	100,0			1	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base a la normativa legal.									1	100,0	1	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.									1	100,0	1	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.									1	100,0	1	100
SUBTOTAL							12		9		21	

TABLA 31.3.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.									1	100,0	1	100
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.									1	100,0	1	100
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.									1	100,0	1	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.									1	100,0	1	100
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.									1	100,0	1	100
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.									1	100,0	1	100
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.							1	100,0			1	100
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.							1	100,0			1	100
SUBTOTAL							2		6		8	
TOTAL			1		2		22		38		63	100
PUNTAJE			0,058		0,232		3,85		8,854			
PUNTAJE PROMEDIO			0,058		0,232		3,85		8,854		12,994	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Las dimensiones establecidas en la autoevaluación tratan aspectos de la práctica del directivo, relacionado con lo que acontece en la institución. De acuerdo con los resultados la tendencia es alta (88,67%) lo que permite observar una autovaloración positiva por parte de la primera autoridad del plantel.

TABLA 32

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.							1	100			1	100
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente.							1	100			1	100
2.3. Organizo con el Consejo Ejecutivo la revisión de la planificación didáctica.									1	100	1	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.									1	100	1	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.							1	100			1	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.							1	100			1	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.							1	100			1	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.							1	100			1	100
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.							1	100			1	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.									1	100	1	100
SUBTOTAL							7		3		10	

TABLA 32.1.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.										1	100	1	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										1	100	1	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.										1	100	1	100
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas con el aprendizaje de los estudiantes.										1	100	1	100
SUBTOTAL										4		4	
TOTAL								7		7		14	
PUNTAJE								1,225		1,631			
PUNTAJE PROMEDIO								1,225		1,631		2,856	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Las competencias pedagógicas para el rector, implica un conocimiento pleno del PEI, planificación curricular, asesoramiento a los docentes en la planificación, supervisión del trabajo en el aula, orientación a los padres de familia en el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus hijos. En esta dimensión el rector da una calificación excelente, lo que contrasta con las repuestas dadas por los docentes y que merecen una explicación más profunda. Este resultado solo se explica en la positiva valoración que se otorga el mismo rector.

TABLA 33

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.							1	100,0			1	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							1	100,0			1	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.									1	100,0	1	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.							1	100,0			1	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.							1	100,0			1	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.									1	100,0	1	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.									1	100,0	1	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.									1	100,0	1	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.									1	100,0	1	100
TOTAL							4		5		9	
PUNTAJE							0,7		1,165			
PUNTAJE PROMEDIO							0,7		1,165		1,865	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Las competencias de liderazgo en la comunidad, para la primera autoridad del plantel, están relacionadas con su liderazgo dentro de la institución con los padres de familia, estudiantes, docentes y la comunidad externa donde se localiza la institución educativa. En ese orden de cosas el rector se otorga una calificación de Excelente (89,47%), lo que nuevamente contrasta con lo enunciado por los docentes.

EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

TABLA 34

EVALUACIÓN DEL RECTOR

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO EJECUTIVO												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.							1	33,3	2	66,7	3	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.			3	100,0							3	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.			1	33,3					2	66,7	3	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.							1	33,3	2	66,7	3	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									3	100,0	3	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.							1	33,3	2	66,7	3	100
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.			1	33,3	1	33,3			1	33,3	3	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	1	33,3			1	33,3			1	33,3	3	100
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.			2	66,7					1	33,3	3	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					2	66,7			1	33,3	3	100
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.			2	66,7					1	33,3	3	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					1	33,3		0,0	2	66,7	3	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.			1	33,3			1	33,3	1	33,3	3	100
SUBTOTAL	1		10		5		4		19		39	

TABLA 34.1.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.			1	33,3			1	33,3	1	33,3	3	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.			1	33,3					2	66,7	3	100
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.			1	33,3			1	33,3	1	33,3	3	100
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.			1	33,3			1	33,3	1	33,3	3	100
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					2	66,7			1	33,3	3	100
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.			1	33,3			1	33,3	1	33,3	3	100
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					1	33,3			2	66,7	3	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.							1	33,3	2	66,7	3	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.									3	100,0	3	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.			1	33,3		0,0	1	33,3	1	33,3	3	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.							1	33,3	2	66,7	3	100
1.26. Organiza con el Consejo Ejecutivo las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					1	33,3			2	66,7	3	100
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.									3	100,0	3	100
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Ejecutivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.									3	100,0	3	100
SUBTOTAL			6		5		8		26		45	

TABLA 34.2.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.										3	100,0	3	100
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					1	33,3				2	66,7	3	100
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que respeten los derechos de los estudiantes.					1	33,3				2	66,7	3	100
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.35. Lidera el Consejo Ejecutivo.										3	100,0	3	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.			1	33,3						2	66,7	3	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	1	33,3			1	33,3				1	33,3	3	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					1	33,3	1	33,3		1	33,3	3	100
1.42. Organiza con el Consejo Ejecutivo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					1	33,3				2	66,7	3	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					1	33,3				2	66,7	3	100
SUBTOTAL		1		1		6		9		34		51	

TABLA 34.3.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					1	33,3				2	66,7	3	100
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.								2	66,7	1	33,3	3	100
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Ejecutivo.			1	33,3						2	66,7	3	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					1	33,3				2	66,7	3	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					1	33,3				2	66,7	3	100
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base a la normativa legal.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.							1	33,3		2	66,7	3	100
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.								3	100,0			3	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					1	33,3				2	66,7	3	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.			1	33,3				2	66,7			3	100
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	33,3	2	66,7	3	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.								1	33,3	2	66,7	3	100
SUBTOTAL			2		4			12		21		39	

TABLA 34.4.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.							1	33,3	2	66,7	3	100
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos de la institución.							1	33,3	2	66,7	3	100
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.									3	100,0	3	100
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.									3	100,0	3	100
SUBTOTAL							2		10		12	
TOTAL	2		19		20		35		110			
PUNTAJE			1,121		2,36		6,195		25,96			
PUNTAJE PROMEDIO			0,373666 7		0,7866667		2,065		8,6533333		11,878667	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Nelsón Melara Portillo indica que las instituciones necesitan gerentes con autoridad, con destrezas y habilidades que posibiliten la participación de todo el equipo de la institución educativa, en un ambiente que estimule el compromiso y trabajo de todos, para lograr resultados positivos. El comité ejecutivo de la institución le otorga una calificación de Excelente (81,43), lo que indicaría que la institución no tendría problemas, pero que se contrapone con la información brindada por los docente. Esta calificación solo se explicaría en el espíritu de cuerpo entre todos los miembros que forman el comité ejecutivo de la institución.

TABLA 35

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO EJECUTIVO													
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5		No.	%	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.										3	100	3	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente.										3	100	3	100
2.3. Organiza con el Consejo Ejecutivo la revisión de la planificación didáctica.							1	25	2	75	4	100	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.							1	33,3	2	66,7	3	100	
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.							2	66,7	1	33,3	3	100	
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.							1	33,3	2	66,7	3	100	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.							1	33,3	2	66,7	3	100	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					1	33,3	1	33,3	1	33,3	3	100	
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.							2	66,7	1	33,3	3	100	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.							2	66,7	1	33,3	3	100	
SUBTOTAL					1		11		18		30		

TABLA 35.1.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
2.11. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.							1	33,3	2	66,7	3	100	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.									3	100,0	3	100	
2.113. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.									3	100,0	3	100	
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas con el aprendizaje de los estudiantes.							1	33,3	2	66,7	3	100	
SUBTOTAL								2		10		12	
TOTAL					1		13		28			42	
PUNTAJE					0,118		2,301		6,844				
PUNTAJE PROMEDIO					0,0393333		0,767		2,2813333			3,0483333	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Las competencias pedagógicas son todos los conocimientos y destrezas que tiene el gerente educativo de la institución y por el cual es capaz de orientar, supervisar el trabajo de los docentes. En esta dimensión el Consejo Ejecutivo le otorga una calificación de Excelente (92,71%). Esta calificación demuestra que el rector es el líder en la gestión pedagógica, pero se contradice con lo expresado por los docentes. La calificación alta otorgada por los miembros de comité ejecutivo, se explicaría en el hecho de que comparten decisiones dentro del órgano colegiado.

TABLA 36

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO EJECUTIVO													
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.										3	100,0	3	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							1	33,3	2	66,7	3	100	
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.									3	100,0	3	100	
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.							1	33,3	2	66,7	3	100	
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.							1	33,3	2	66,7	3	100	
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							1	33,3	2	66,7	3	100	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.							1	33,3	2	66,7	3	100	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.							1	33,3	2	66,7	3	100	
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.									3	100,0	3	100	
TOTAL							6		21		27		
PUNTAJE							1,062		4,956				
PUNTAJE PROMEDIO							0,354		1,652		2,006		

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal
 Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: El liderazgo en la comunidad, es todo lo concerniente a las acciones que encabeza el rector en cuanto a la vinculación de la institución con su entorno externo. La calificación que recibe es Excelente (94,81%). Este resultado está en contraposición a lo manifestado por los docentes, estudiantes y padres de familia. Todas las calificaciones dadas por el Consejo Ejecutivo son altas.

EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA 37

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 - 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.							4	80,0	1	20,0	5	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.			2	40,0	3	60,0		0,0			5	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	1	20,0					3	60,0	1	20,0	5	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.			1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					2	40,0		0,0	3	60,0	5	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.			1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	1	20,0			1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					3	60,0	2	40,0			5	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100
SUBTOTAL	2		4		13		21		10		50	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

TABLA 37.1.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100
1.13. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.						0,0	3	60,0	2	40,0	5	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100
SUBTOTAL					4		9		7		20	
TOTAL	2		4		17		30		17		70	
PUNTAJE	0,000		0,684		5,831		15,420		11,662			
PUNTAJE PROMEDIO			0,137		1,166		3,084		2,332		6,719	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Las competencias gerenciales del rector, percibidas por los estudiantes del Consejo estudiantil, están en contraposición con las otorgadas por el Consejo Ejecutivo, puesto que le otorgan una calificación de Bueno (67.2%).

TABLA 38

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.			2	40,00			2	40,00	1	20,00	5	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					1	20,00	2	40,00	2	40,00	5	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.			1	20,00			3	60,0	1	20,00	5	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.							4	80,0	1	20,00	5	100
2.5. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					2	40,00	1	20,00	2	40,00	5	100
TOTAL			3		3		12		7		25	
PUNTAJE			0,513		1,029		6,168		4,802			
PUNTAJE PROMEDIO			0,1026		0,2058		1,2336		0,9604		2,194	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: En esta dimensión, los encuestados tienen la facilidad para contestar, puesto que las interrogantes pueden ser observadas con cierta facilidad. Los estudiantes que conforman el Consejo estudiantil, al dar sus respuestas en esta dimensión, le dan una calificación de Bueno (61.34%), y preocupa observar que en la valoración Siempre, solo en dos suman el 40%. Esto hace que se contraponga a la autoevaluación que se hace el rector.

TABLA 39

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					3	60,0	2	40,0			5	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							2	40,0	3	60,0	5	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					1	20,0			4	80,0	5	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					3	60,0	2	40,0			5	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.			1	20,0			4	80,0			5	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	1	20,0			2	40,0	2	40,0			5	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.			1	20,0			4	80,0			5	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					3	60,0			2	40,0	5	100
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.							2	40,0	3	60,0	5	100
TOTAL	1		2		12		18		12		45	
PUNTAJE	0		0,342		4,116		9,252		8,232			
PUNTAJE PROMEDIO			0,0684		0,8232		1,8504		1,6464		4,32	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: La dimensión Liderazgo en la comunidad, el rector es el facilitador para integrar acciones de la institución en la comunidad interna y la externa. El Consejo Estudiantil le otorga una calificación de Bueno (67,29%). En algunos aspectos, contradice lo contestado por el rector en la autoevaluación.

EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRE DE FAMILIA

TABLA 40

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA													
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución.										7	100,0	7	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.			7	100,0								7	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.			3	42,9						4	57,1	7	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.										7	100,0	7	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.										7	100,0	7	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.			3	42,9						4	57,1	7	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							3	42,9	4	57,1	7	100	
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.							3	42,9	4	57,1	7	100	
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.			2	28,6			3	42,9	2	28,6	7	100	
1.10. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.								0,0	7	100,0	7	100	
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.									7	100,0	7	100	
1.12. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.							4	57,1	3	42,9	7	100	
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.			2	28,6			1	14,3	4	57,1	7	100	
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					3	42,9			4	57,1	7	100	
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero/a del Comité Central de Padres de Familia.			4	57,1			3	42,9			7	100	
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.			4	57,1					3	42,9	7	100	
1.17. 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.									7	100,0	7	100	
SUBTOTAL			25		3		17		75				

TABLA 40.1.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.							4	57,1	3	42,9	7	100
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.							4	57,1	3	42,9	7	100
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.			4	57,1	2	28,6			1	14,3	7	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.									7	100,0	7	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.									7	100,0	7	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.							3	42,9	4	57,1	7	100
SUBTOTAL			12		5		14		39		70	
TOTAL			29		5		28		99		161	
PUNTAJE			3,712		1,28		10,78		50,787			
PUNTAJE PROMEDIO			0,5302857		0,1828571		1,54		7,2552857		9,5084286	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Las competencias gerenciales del rector están relacionadas con todas las acciones que propendan la buena marcha de la institución. El Comité central de padres de familia, que trabaja junto al rector en algunas actividades, en esta dimensión le da una calificación de Excelente (78,6%), aunque se observa en ciertos criterios como: “coordina el manejo de recursos recaudados de otras fuentes”, donde se denota que falta comunicación con los padres.

TABLA 41

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.							3	42,9	4	57,1	7	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.							7	100			7	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.							1	14,3	6	85,7	7	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.							1	14,3	6	85,7	7	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.							3	42,9	4	57,1	7	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.									7	100	7	100
TOTAL							15		27		42	
PUNTAJE							5,775		13,851			
PUNTAJE PROMEDIO							0,825		1,9787143		2,8037143	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal
 Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: La dimensión competencias pedagógicas, los miembros del Comité central de padres de familia, dan una calificación de Excelente (88.61%), mostrando una visión distinta a la de los estudiantes y coincidiendo con la del Consejo Ejecutivo. Del resultado, el aspecto dos es el que llama la atención, por cuanto no le otorgan una valoración de Siempre, sino de Frecuentemente.

TABLA 42

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.							1	14,3	6	85,7	7	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					1	14,3	3	42,9	3	42,9	7	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.							3	42,9	4	57,1	7	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.							3	42,9	4	57,1	7	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.							3	42,9	4	57,1	7	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					2	28,6	1	14,3	4	57,1	7	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.			1	14,3	3	42,9	3	42,9			7	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					3	42,9	4	57,1			7	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.			3	42,9	1	14,3	1	14,3	2	28,6	7	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					1	14,3	2	28,6	4	57,1	7	100
TOTAL			4		11		24		31		70	
PUNTAJE			0,512		2,816		9,24		15,903			
PUNTAJE PROMEDIO			0,0731429		0,4022857		1,32		2,2718571		3,9941429	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

REVISAR TABLA

Análisis: Esta dimensión: “Liderazgo en la Comunidad”, permite al comité central de padres familia, tener una idea de la labor del rector en la integración institución – comunidad, los mismos otorgan una calificación de Excelente (84,18%). Lama la atención que el comité le otorgue calificación baja en el aspecto: “Integra acciones del plantel con el desarrollo comunitario”, esto contradice con la autoevaluación del rector.

EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DE LA SUPERVISORA DE EDUCACIÓN

TABLA 43

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR LA SUPERVISORA DE EDUCACIÓN													
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución.									1	100,0	1	100	
1.2. Falta a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.			1	100,0							1	100	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.							1	100,0			1	100	
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.							1	100,0			1	100	
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									1	100,0	1	100	
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.									1	100,0	1	100	
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.							1	100,0			1	100	
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Ejecutivo.									1	100,0	1	100	
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.							1	100,0			1	100	
1.10. Delega funciones de acuerdo con la normas y reglamentos respectivos.									1	100,0	1	100	
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.									1	100,0	1	100	
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.							1	100,0			1	100	
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					1	100,0					1	100,0	
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.							1	100,0			1	100,0	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para mejorar el funcionamiento de la institución.									1	100,0	1	100	
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.							1	100,0			1	100	
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.									1	100,0	1	100	
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.							1	100,0			1	100	
SUBTOTAL			1		1		8		8		18		

TABLA 43.1.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.										1	100,0	1	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.										1	100,0	1	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.										1	100,0	1	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.							1	100,0				1	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.										1	100,0	1	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					1	100,0						1	100
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.										1	100,0	1	100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.							1	100,0				1	100
1.27. Organiza con el Consejo Ejecutivo las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.										1	100,0	1	100
1.28. Supervisa con el Consejo Ejecutivo la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.										1	100,0	1	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.										1	100,0	1	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.										1	100,0	1	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.										1	100,0	1	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.										1	100,0	1	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.							1	100,0				1	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.							1	100,0				1	100
1.35. Lidera el Consejo Ejecutivo.										1	100,0	1	100
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.										1	100,0	1	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.							1	100,0				1	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.										1	100,0	1	100
SUBTOTAL					1		5			14		20	

TABLA 43.2.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1.39. Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar.							1	100,0			1	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.							1	100,0			1	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.							1	100,0			1	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.							1	100,0			1	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.									1	100,0	1	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					1	100,0					1	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					1	100,0					1	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.									1	100,0	1	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.									1	100,0	1	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.							1	100,0			1	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.									1	100,0	1	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.							1	100,0			1	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.							1	100,0			1	100
1.52. Planifica y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Ejecutivo.									1	100,0	1	100
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.							1	100,0			1	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.									1	100,0	1	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.									1	100,0	1	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.									1	100,0	1	100
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	100,0	1	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.									1	100,0	1	100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.									1	100,0	1	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.									1	100,0	1	100
SUBTOTAL					2		8		12		22	

TABLA 43.3.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.										1	100,0	1	100
1.62. Orienta al tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.										1	100,0	1	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.										1	100,0	1	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.										1	100,0	1	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.										1	100,0	1	100
SUBTOTAL			0		0		0		5			2	
TOTAL			1		4		21		39			65	
PUNTAJE			0,056		0,44		3,507		8,658				
PUNTAJE PROMEDIO			0,056		0,44		3,507		8,658			12,661	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Las competencias gerenciales, implica la administración de la institución educativa, la Supervisora de la zona para esta dimensión le otorga una calificación de Excelente ((87,61%). Revisando por aspectos los que llaman la atención son los relacionados con la gestión pedagógica – investigativa, lo que el rector debe mejorar.

TABLA 44

Evaluación del desempeño profesional Directivo en el Colegio Fiscal Naranjal, de la ciudad de Naranjal, durante el año 2012 – 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR LA SUPERVISORA DE EDUCACIÓN													
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.										1	100,0	1	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente.										1	100,0	1	100
2.3. Organiza con el Consejo Ejecutivo la planificación didáctica.										1	100,0	1	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.								1	100,0			1	100
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.								1	100,0			1	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año escolar.								1	100,0			1	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.								1	100,0			1	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.								1	100,0			1	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.								1	100,0			1	100
SUBTOTAL								6		3		9	

TABLA 44.1.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.										1	100,0	1	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.										1	100,0	1	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										1	100,0	1	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.								1	100,0			1	100
2.14. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.										1	100,0	1	100
SUBTOTAL								1		4		5	
TOTAL								7		7		14	
PUNTAJE								1,169		1,554			
PUNTAJE PROMEDIO								1,169		1,554		2,723	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: Por competencia pedagógica, se entiende que la autoridad es capaz de asesorar a los docentes que tiene a su cargo. De acuerdo con el resultado de esta dimensión calificada por la supervisora de educación, el rector es Excelente (87.46%). Esto no da oportunidad para analizar ningún aspecto.

TABLA 45

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN:										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.							1	100,0			1	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.							1	100,0			1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.									1	100,0	1	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.									1	100,0	1	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.							1	100,0			1	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.									1	100,0	1	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.									1	100,0	1	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.									1	100,0	1	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.									1	100,0	1	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.							1	100,0			1	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.									1	100,0	1	100
TOTAL							4		7		11	
PUNTAJE							0,501		1,554			
PUNTAJE PROMEDIO							0,501		1,554		2,055	

Fuente: Encuesta a profesores del Colegio Fiscal Naranjal
 Autor: Lívinston L. Luna Castillo

Análisis: La forma como ve la Supervisora de la zona, la dimensión de Competencias de liderazgo en la comunidad, es totalmente positiva, puesto que le otorga una calificación de Excelente (84,43%). Este resultado está en contraposición con lo expresado por el Consejo Estudiantil y Comité Central de Padres de Familia. Por aspectos no hay posibilidad de algún análisis.

5.2. Discusión

La investigación planteó realizar un diagnóstico del desempeño profesional del docente y directivo del Colegio Fiscal Naranjal, tanto de educación básica superior como de bachillerato. Así como también investigar el marco teórico conceptual acerca de los criterios que sustentan el desempeño de los docentes y del directivo, en concordancia con los estándares de calidad de la educación ecuatoriana.

Después de haber hecho el trabajo de investigación, tabulación de resultados y un breve análisis de los mismos, se procede a hacer la discusión, teniendo presente que los resultados otorgan una calificación de Bueno y Excelente, al docente y rector respectivamente, en contradicción con los supuestos planteados que son deficientes.

5.2.1. AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

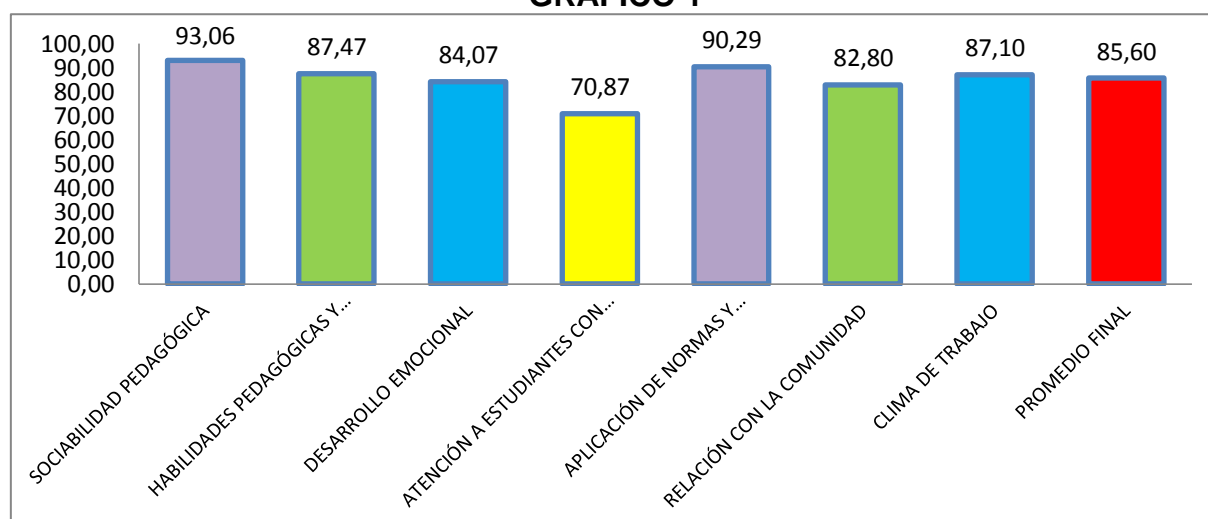
La autoevaluación es un momento de auto reflexión, meditación, honestidad, donde el docente debe tener la suficiente capacidad para ser objetivo en sus apreciaciones acerca de su trabajo como tal, ser consciente que el resultado le va a permitir mejorar su trabajo en el aula, por ello la universidad tomó como instrumentos para la investigación, los utilizados por el Ministerio de Educación, porque éste recoge elementos que se pueden cuantificar y distinguir, entre los cuales está la pedagogía, didáctica, desarrollo emocional, relación con la comunidad, aplicación de normas y reglamentos, atención a estudiantes con necesidades especiales, en fin todo aquello que va a permitir formar una imagen del docente y que se puede contrastar posteriormente.

El trabajo se hizo con 31 profesores, 17 de educación básica superior y 14 de bachillerato, es de mencionar que se dejaron fuera a 5 profesores quienes al momento de la investigación tenían poco tiempo de haber ingresado al colegio.

TABLA 46

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MAXIMO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	93,06	0,67	0,72
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	87,47	3,7	4,23
DESARROLLO EMOCIONAL	84,07	0,95	1,13
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	70,87	0,73	1,03
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	90,29	0,93	1,03
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	82,80	0,77	0,93
CLIMA DE TRABAJO	87,10	0,81	0,93
TOTAL	85,60	8,56	10

GRÁFICO 1



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

Al revisar los resultados obtenidos, dan una calificación promedio del 85.60%, es decir Excelente, pero llama la atención la dimensión “Atención a estudiantes con necesidades especiales”, donde los profesores se dan una calificación promedio del 70.87%, es decir Bueno. Este último resultado contrasta con las respuestas dadas por los mismos docentes en las otras dimensiones de la autoevaluación, las mismas que en promedio son Excelente (87.47%). Revisando la evaluación que hace el directivo, los estudiantes y padres de familia, las tres calificaciones en promedio están en el orden 68.24%, es decir Bueno. En la misma dimensión, los resultados de los distintos aspectos demuestran falta de conocimientos en el trabajo con estudiantes con necesidades especiales.

En la dimensión sociabilidad pedagógica, preocupa observar que en el aspecto: “me preocupo por la falta o ausencia de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes”, apenas 13 de 31 docentes, siempre se preocupa por sus alumnos,

cuando el centro de su trabajo es el mismo. Lo mismo ocurre cuando en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, el profesor demuestra que no se preocupa por sus estudiantes y no prepara las clases en función de las necesidades de los mismos, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria, donde apenas 14 de 31 docentes, responden si lo hacen.

Otra dimensión que llama la atención es la del desarrollo emocional del docente, es decir el equilibrio, la fortaleza y entereza que debe poseer el docente para enfrentar los problemas que le depara la profesión y sus relaciones con sus compañeros, estudiantes, padres de familia y directivos, que si bien es cierto se dan una calificación de Excelente (84.07%), preocupa observar que 19 de 31 docentes siempre disfruta de dictar sus clases. Así también la relación con sus compañeros de trabajo, donde 13 de 31 docentes, siempre le gratifica ese trato. Así también que 11 de 31 profesores, sientan que son estimulados por sus superiores.

En su relación con la comunidad, a pesar de darse una calificación Excelente (82.80%), llama la atención que 9 de 31 profesores programa actividades con padres de familia y/o representantes, cuando es necesaria la participación completa del triángulo que sustenta el trabajo docente: estudiante, padres de familia e institución educativa.

Esta autoevaluación, con calificación de excelente, solo se puede explicar en el hecho que los docentes tienen una elevada autoestima o buscan su propia protección al mostrar su trabajo docente como eficiente, pero que en nada se relaciona cuando se dan los resultados de la evaluación que hacen los estudiantes, padres de familia y autoridad. En definitiva los docentes al darse calificaciones altas, buscan contrarrestar a los resultados que les otorguen los estudiantes y padres de familia.

5.2.2. COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

De acuerdo con el Dr. José Félix Aparcana Pisconte (2011), “La coevaluación consiste en la evaluación de pares, entre iguales. Es aquella forma de evaluación donde los evaluadores y evaluados intercambian sus roles alternativamente”. Es útil este tipo de evaluación en el desempeño docente, porque se lo hace entre docentes

que desarrollan actividades similares de planificación curricular, de evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje, círculo de estudio, esto presenta ventajas, puesto que los docentes conocen sus competencias, destrezas, conocimientos que serán evaluadas, cualquiera sea el nivel educativo.

La universidad hace lo correcto y toma los instrumentos del Ministerio de Educación, que están compuesto de cuatro dimensiones, que son perfectamente evaluables. Este trabajo se realizó con los directores de área, que son los conocedores del trabajo de sus compañeros dentro del aula.

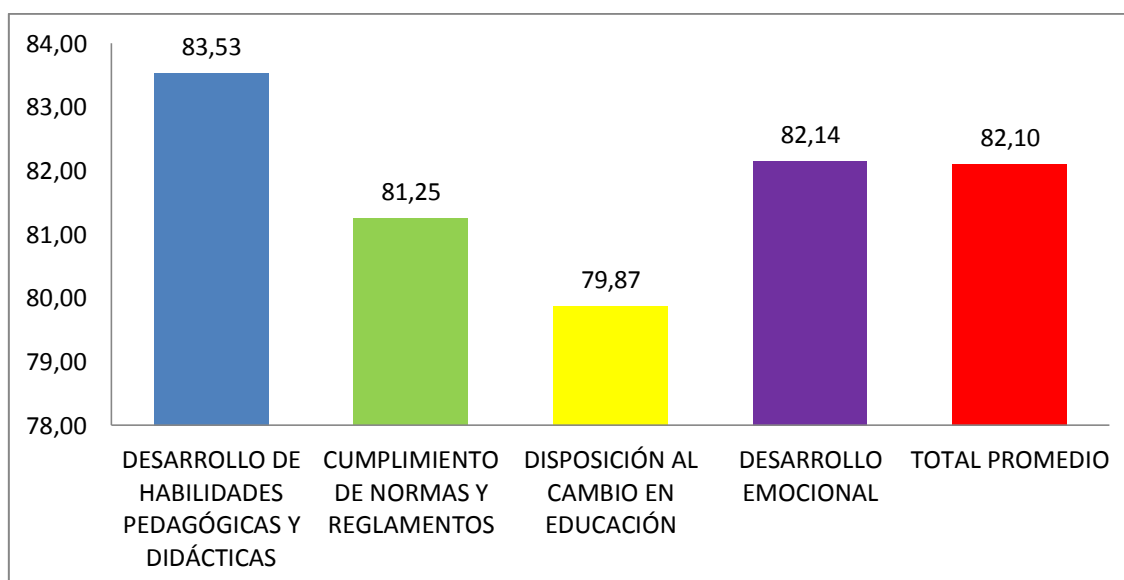
TABLA 47

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE OBTENIDO
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,46	2,89	83,53
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,92	1,56	81,25
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,54	1,23	79,87
DESARROLLO EMOCIONAL	3,08	2,53	82,14
TOTAL PROMEDIO	10	8,21	82,1

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 2



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

En términos generales el resultado es Excelente (82.10%9), aparentemente todo está bien, pero llama la atención la dimensión “Disposición para el cambio”, donde la calificación, si bien es cierto está por debajo del 80%, sigue siendo Excelente, preocupa saber que 15 de 31 docentes se preocupa siempre de proponer nuevas iniciativas de trabajo; 22 de 31 docentes (entre siempre y frecuentemente) aparentemente investigan nuevas formas de enseñanza del área que dicta, esto desdice lo que el docente indica en la autoevaluación en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas.

En la dimensión desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, llama la atención el aspecto elabora recursos didácticos novedosos, donde 13 de 31 docentes indican que siempre lo hacen y es uno de los aspecto que se debe trabajar para mejorar. Otra dimensión que llama la atención es la de cumplimiento de normas y reglamentos, donde 14 de 31 docentes siempre programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, este hecho demuestra la falta de trabajo del docente con los dos pilares fundamentales del quehacer educativo.

En la dimensión desarrollo emocional, los docentes coevaluadores, indican que 10 docentes siempre se preocupan sinceramente por la falta de un compañero, es decir se presentan problemas de empatía en el trabajo docente y esto se relaciona con el hecho, que solo a 13 docentes les gratifica la relación afectiva con los compañeros. Esta problemática afecta en el trabajo con los estudiantes, pues ellos perciben los inconvenientes entre los profesores. Las otras dimensiones difieren de lo manifestado por el rector, los estudiantes y padres de familia. Este resultado, solo se puede explicar en el hecho de la ayuda que se puedan dar entre los docentes coevaluadores y los docentes evaluados.

El objetivo de la coevaluación del desempeño profesional docente, es asegurar a los usuarios del sistema educativo una formación integral de calidad del personal que labora en las distintas instancias del sistema educativo, es decir, se busca con los resultados mejorar el desempeño del docente en el aula, pero visto los resultados poco o nada hay que hacer. La experiencia indica que la coevaluación de pares difícilmente da como resultados la verdad de los hechos, porque la simple razón de

ayudarse mutuamente, de ver todo el proceso de evaluación como una amenaza para la estabilidad laboral, de sentirse las víctimas del sistema.

Estas conclusiones por supuesto no ayudan a mejorar el desempeño profesional docente, pero es la realidad del plantel, la mayoría son profesores contratados y perciben la misma como una forma de coacción.

5.2.3. EVALUACIÓN A LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

El proceso de evaluación del docente, implica la participación de actores como el rector, es él quien tiene a su cargo el buen funcionamiento de la institución a su cargo, por ello la evaluación recogida en cinco dimensiones dan como resultado un promedio de Bueno (65.62%).

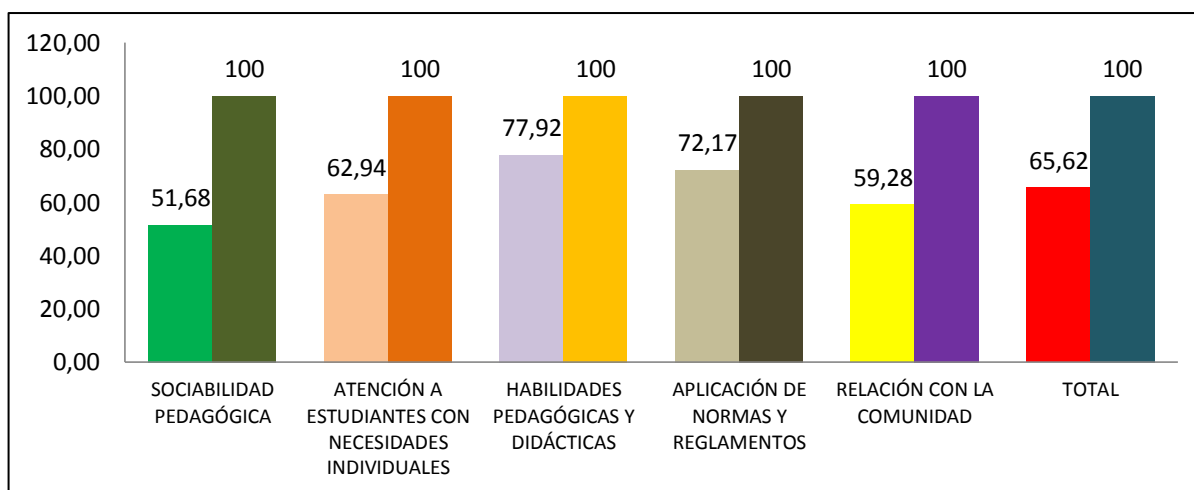
TABLA 48

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	51,68	2,35	1,21
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	62,94	2,06	1,30
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	77,92	2,94	2,29
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	72,17	1,47	1,06
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	59,28	1,18	0,70
TOTAL PROMEDIO	65,62	10	6,56

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 3



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

La dimensión sociabilidad pedagógica, da un promedio de 51.68%, donde para el rector, en todos los aspectos sus compañeros docentes no pueden tener calificación más alta, todo esto contrasta con la autoevaluación y coevaluación, e indica que los docentes deben mejorar en la mayoría de los aspectos de esta dimensión. En la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales, la calificación es de Bueno (62.94%), y está muy relacionado con la respuesta dada por los docentes en la autoevaluación, en esta dimensión se demuestra que los docentes tienen inconvenientes o no están capacitados para detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.

La dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, obtuvo una calificación de Excelente (77.92%), donde el aspecto más bajo es el aspecto: enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional, donde 12 de 31 docentes siempre lo hacen, contradiciendo con la autoevaluación y coevaluación; así mismo, en el aspecto si utiliza tecnologías de la información y la comunicación el rector considera que 8 docentes utilizan entre siempre y frecuentemente estos recursos; en idéntica situación contradice a la autoevaluación donde indican que 24 de ellos lo hacen siempre y frecuentemente y cosa igual sucede en la coevaluación.

La dimensión aplicación de normas y reglamentos, el rector da una calificación de Bueno (72.17%), donde los aspectos más bajos son: sitúa los conflictos en que se dan en el trabajo en el terreno profesional, lo que indica el problema existente entre los docentes y que afecta a su trabajo y se contradice con la autoevaluación donde encontramos 26 docentes manifiestan en siempre y frecuentemente lo hacen (situar los conflictos en el terreno profesional). El otro aspecto es acerca de la puntualidad, la explicación está en el hecho de que algunos profesores trabajan aún en otras instituciones particulares o en trabajo propios.

En cuanto a la dimensión relación con la comunidad la calificación es Bueno (59.28%), contradiciendo la autoevaluación donde los docentes se califican Excelente (87.10%), el rector lleva los informes de participación de los profesores en actividades relacionadas con la comunidad, de ahí su apreciación y calificación.

El promedio de la evaluación hecha por el rector es de Bueno (65.62%), y lleva a la reflexión esta calificación, porque la autoridad recién esta desde el mes de julio, a

pesar que fue Inspector General encargado por más de veinte años. Otro detalle que parece quedar oculto, pero que se manifiesta es la falta de liderazgo por parte de la autoridad, tal vez por eso la calificación es drástica si comparamos con las otras, pero al haber trabajado ahí por diecisiete años, considero que no está muy alejadas de la realidad.

5.2.4. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

La evaluación del docente por parte de los estudiantes, es muy importante en el desarrollo de este evento, porque están directamente relacionados en el proceso enseñanza-aprendizaje, están en constante interacción con los profesores. Esta evaluación consta de dimensiones básicas para evaluar, que el estudiante está en capacidad de emitir un criterio, que luego se transformará en información cuantificable.

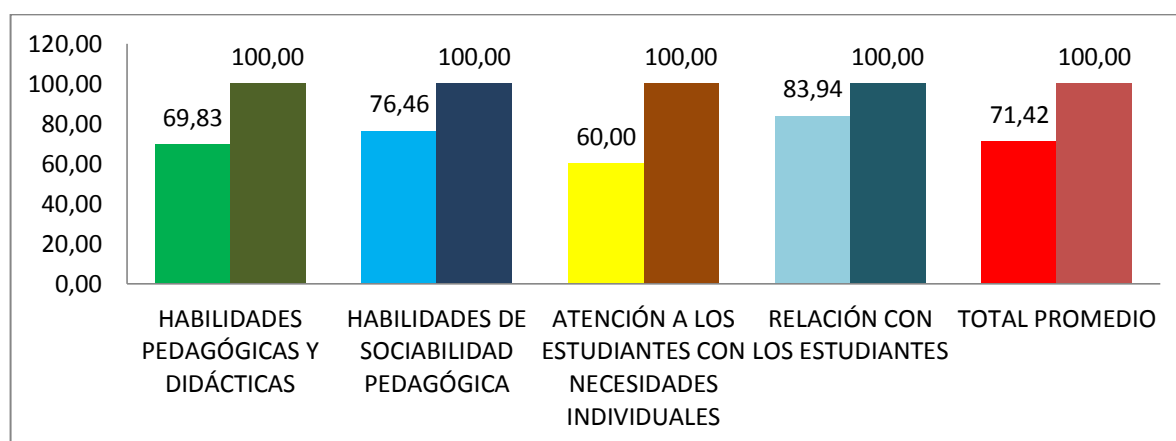
TABLA 49

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	69,83	10,97	7,66
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	76,46	4,12	3,15
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	60,00	4,8	2,88
RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	83,94	4,11	3,45
TOTAL PROMEDIO	71,42	24	17,14

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 4



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

La dimensión que preocupa a los estudiantes es la atención a estudiantes con necesidades individuales donde reciben la calificación de Bueno (60%), esta calificación tiene relación con la autoevaluación, pero el estudiante le otorga una calificación más baja. Es así que el 52% de los estudiantes perciben que entre nunca, rara vez y algunas veces, recomiendan ser tratados por un profesional especializado. Este resultado coincide con la apreciación del rector.

La siguiente dimensión con calificaciones bajas es la que corresponde a habilidades pedagógicas y didácticas, donde les dan una calificación de Bueno (69.83%), por los aspectos consultados, los estudiantes fácilmente dieron su calificación apegados a lo que perciben del trabajo de sus profesores, esto contrasta con las calificaciones que se otorgaron en la autoevaluación, coevaluación y evaluación hecha por el rector. Los docentes deben mejorar su trabajo en el aula, pues sus estudiantes demandan mejoras en el trabajo áulico.

Las otras dos dimensiones, a pesar que la calificación es Excelente, en la de habilidades de sociabilidad pedagógica en el aspecto: hace resúmenes de los temas tratados al final de la clase, algo más del 58% de los docentes, lo hacen entre siempre y frecuentemente, lo que contradice a lo manifestado por los docentes en la autoevaluación, es decir deben mejorar los profesores su práctica en el aula.

Cuando los estudiantes en plena libertad pueden dar sus apreciaciones acerca del trabajo de sus profesores, hay que considerarlos; por la forma en que se realizó la investigación, por el instrumento aplicado con preguntas claras para los estudiantes demuestra la importancia que se le debe dar al resultado que es Bueno (71.42%), totalmente alejado de la autoevaluación y coevaluación, pero con una calificación más alta que la otorgada por el rector.

5.2.5. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

En el proceso de evaluación del docente, es importante la participación de los padres de familia, pues los criterios de ellos van permitir ampliar las perspectivas del desempeño profesional docente, conocer puntos otros puntos de vista; entendiendo que ellos se percatan de la interacción entre sus hijos o representados y el docente

familia, son los padres de familia o representantes quienes responden a las necesidades de los estudiantes.

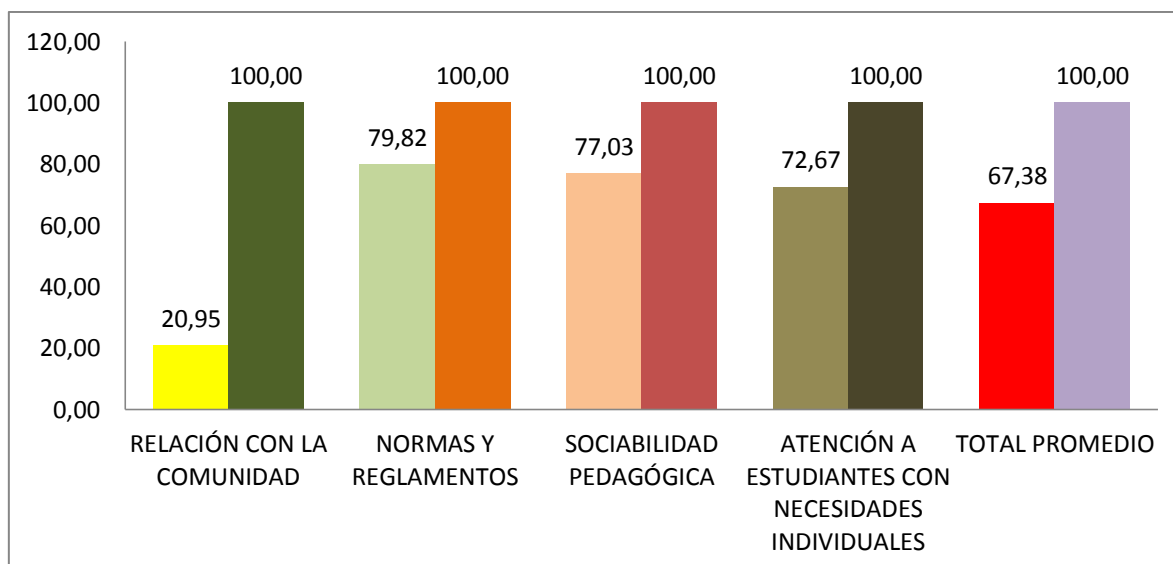
TABLA 50

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PORCENTAJE PROMEDIO	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	20,95	0,53	2,53
NORMAS Y REGLAMENTOS	79,82	2,69	3,37
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	77,03	3,89	5,05
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	72,67	3,67	5,05
TOTAL PROMEDIO	67,38	10,78	16

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 5



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

La evaluación hecha por los padres de familia, abarca cuatro dimensiones, que en idéntica situación que los estudiantes, son entendibles y fáciles para responder por parte de los padres de familia o estudiantes, en las cuatro dimensiones los padres de familias otorgan una calificación de Bueno (67.38%). De este resultado preocupa la dimensión relación con la comunidad que dan una calificación de Deficiente (20.95%), es decir, para los padres de familia no existe vínculos de los docentes y la comunidad, esto contradice la autoevaluación de los docentes y la apreciación

hecha por el rector. En este aspecto deben trabajar autoridades y profesores, porque es importante la vinculación con la comunidad.

La otra dimensión que los padres de familia dan una calificación de Buena (72.67%) es la atención a estudiantes con necesidades individuales, donde los padres de familia perciben cosas como: los docentes no se preocupan en asignar tareas especiales a sus hijos, en realizar talleres de recuperación pedagógica o sea clases extras. Esta dimensión coincide con la autoevaluación, evaluación de los estudiantes, evaluación del rector, por lo que resulta una necesidad urgente de atender por parte de la institución, capacitar a sus docentes en estrategias metodológicas activas que atiendan a estudiantes con necesidades individuales.

Las otras dos dimensiones muestran resultados excelentes, en promedio 78%, donde existe cumplimiento de normas y reglamentos y en la dimensión sociabilidad pedagógica, persiste el malestar en el aspecto: los docentes no se preocupan cuando un alumno falta. Esto coincide con lo indicado por los estudiantes y por el rector. Es tema que debe ser tratado en el interior del plantel, para así cumplir con uno de los preceptos del nuevo currículo, una educación de calidez.

La experiencia indica, que si el trabajo del docente es apoyado por los padres de familia en casa, va a dar como resultado estudiantes más propensos al estudio a generar su propio cambio, de ahí que debe trabajarse en que la comunicación entre el hogar y el colegio sea efectiva, eficaz y eficiente.

5.2.6. OBSERVACIÓN DE CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

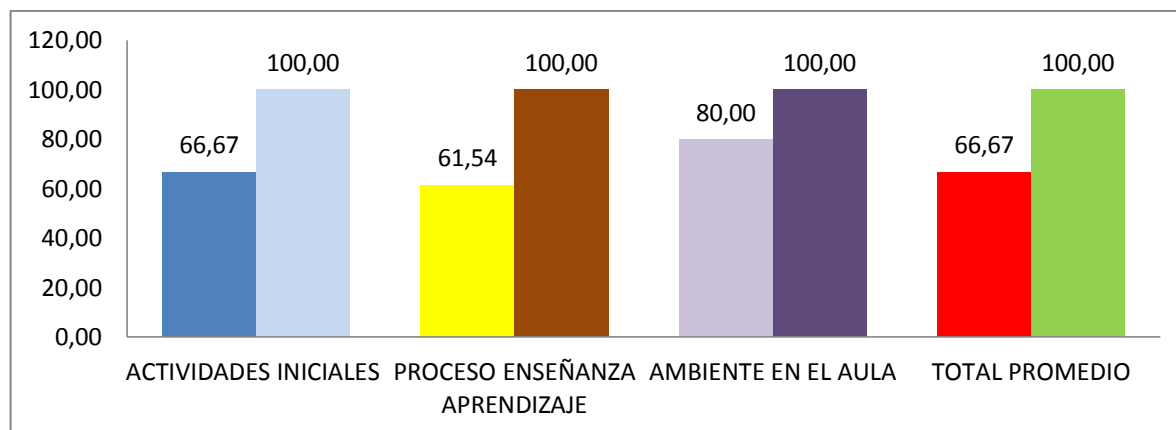
TABLA 51

CLASE DEMOSTRATIVA	PORCENTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE TOTAL	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE TOTAL
ACTIVIDADES INICIALES	66,67	100,00	5	7,5
PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE	61,54	100,00	10	16,25
AMBIENTE EN EL AULA	80,00	100,00	5	6,25
TOTAL PROMEDIO	66,67	100,00	20	30

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 6



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

La observación de una clase demostrativa, es el último instrumento de la evaluación del desempeño profesional docente, este trabajo busca corroborar la información dada por el docente y la práctica en el aula.

En la observación de la clase demostrativa, estuvo el rector del plantel, dando como resultado una calificación de Bueno (66.67%), por cuanto obtuvo veinte de treinta puntos posibles. La información obtenida que preocupa, es el proceso de enseñanza – aprendizaje, dio como resultado una calificación Bueno (61.54%), donde se presentan muchas contradicciones entre lo observado y las calificaciones de la autoevaluación. También en las actividades iniciales se notan falencias básicas en el proceso de una clase. Esto debe propiciar una acción inmediata de parte de las autoridades para hacer los correctivos del caso. Esto se da porque aún se trabaja con un modelo cognitivo – conductual, que el docente no se percata y asume que lo hace bien.

5.2.7. AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

En el proceso de evaluación de una institución educativa, está el evaluar el desempeño profesional del directivo, en los tiempos actuales debe llenar todas las competencias exigidas por el Ministerio de Educación y responder a nuevos desafíos que la sociedad y el mundo actual le exige. Entre esos desafíos están:

- 1.- Tomar decisiones para mejorar el nivel de la institución a su cargo.
- 2.- Identificar y priorizar objetivos estratégicos.

3.- Lograr la participación activa y preponderante de los docentes, padres de familia y estudiantes.

4.- Cimentar un modelo de gestión basado en la credibilidad y en resultados concretos dentro de un plazo razonable.

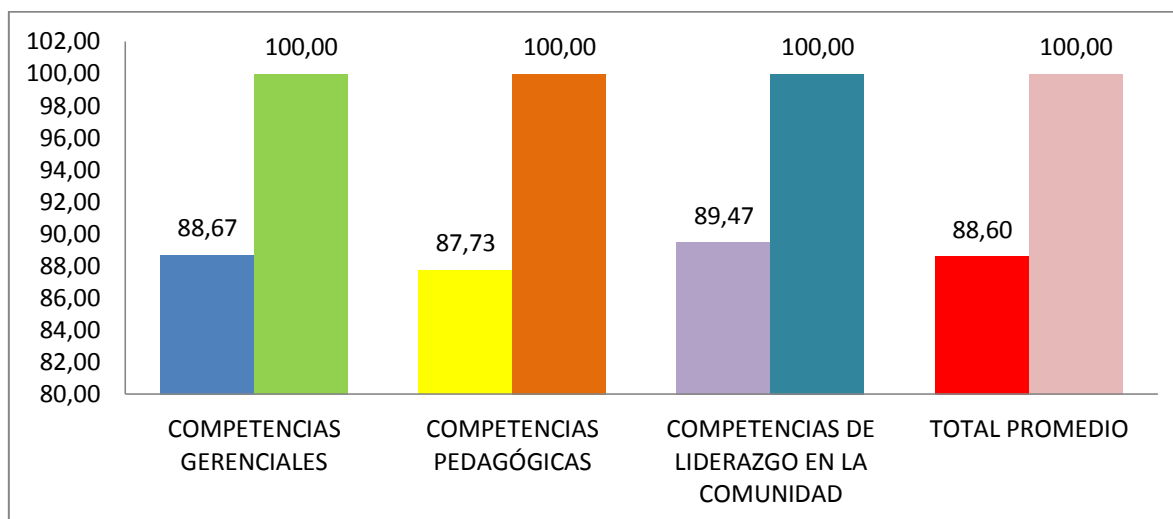
TABLA 52

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PORCENTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO
COMPETENCIAS GERENCIALES	88,67	100,00	12,99	14,65
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	87,73	100,00	2,86	3,26
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	89,47	100,00	1,87	2,09
TOTAL PROMEDIO	88,60	100,00	17,72	20

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 7



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

La autoevaluación aplicada al rector, consta de tres dimensiones: competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. Al analizar los resultados de las encuestas, podemos observar que la dimensión que tiene un porcentaje menor (87,73%) que es Excelente y son las competencias pedagógicas, resultado sorprendente porque los directivos se preocupan de la parte administrativa del colegio, dejando de lado el resto de competencias, por ello asombra esta calificación.

En las competencias gerenciales y de liderazgo en la comunidad, el rector se da una calificación Excelente (en promedio 89,00%), entendible porque se dedica más a este accionar. Pero las calificaciones de los estudiantes dicen lo contrario, pues le otorgan una calificación de Bueno (67.20%). Mientras que el comité central de padres de familia, solo en las competencias gerenciales le otorgan en promedio (78.60) que es Excelente.

Analizando las competencias que le Ministerio de Educación exige a la primera autoridad de un colegio, éste debe tener una formación completa, en administración y gerencia, pedagogía y en liderazgo. La realidad dista mucho de lo que se ha calificado, se demuestra que existe problemas de empatía entre docentes, no sienten respaldo del directivo, no reciben asesoría de las autoridades en cuanto a planificación, la calificación alta que se otorga el rector solo se explica en el hecho de auto protegerse, de mostrar que es excelente, cuando en verdad existen problemas.

5.2.8. EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

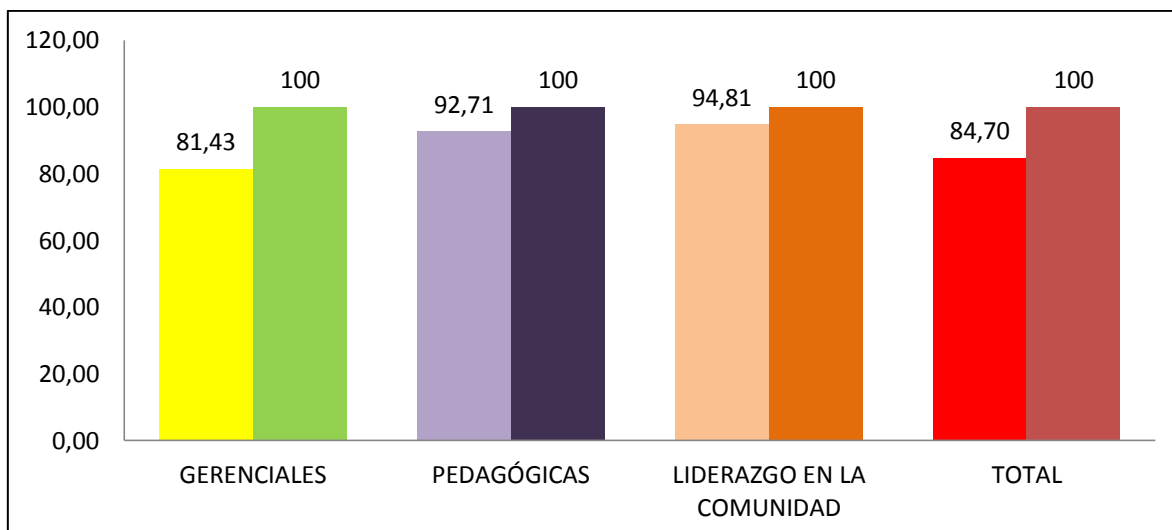
El Consejo Ejecutivo es un organismo directivo de participación, orientación académica y administrativa, es decir asesor del rector y legisladores. Con estos antecedentes, la evaluación hecha al rector por parte del Consejo Ejecutivo consta de tres dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad.

TABLA 53

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PORCENTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO
COMPETENCIAS GERENCIALES	81,43	100,00	11,88	14,59
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	92,71	100,00	3,05	3,29
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	94,81	100,00	2,01	2,12
TOTAL PROMEDIO	84,70	100,00	16,94	20

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Livinston Luna Castillo

GRÁFICO 8

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

Los resultados de la evaluación, no da lugar a comentario alguno, puesto que le otorgan una calificación Excelente (84.70%). En las competencias Gerenciales, llama la atención pues le otorgan un 81.43%, es decir existe ciertas falencias que se manifiestan con las actitudes de los docentes.

Estas calificaciones altas, solo se explican en el hecho de ser tres los miembros del Consejo Ejecutivo y evaluadores, también es el caso insólito, siempre han rotado en el ente colegiado seis profesores fiscales.

5.2.9. EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Una instancia de participación organizada de los estudiantes es el Consejo Estudiantil, ellos tienen la responsabilidad de representar a sus compañeros, de ahí la importancia de ser evaluadores de la primera autoridad del plantel. El instrumento utilizado tiene tres dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad, con preguntas fáciles y entendibles de responder.

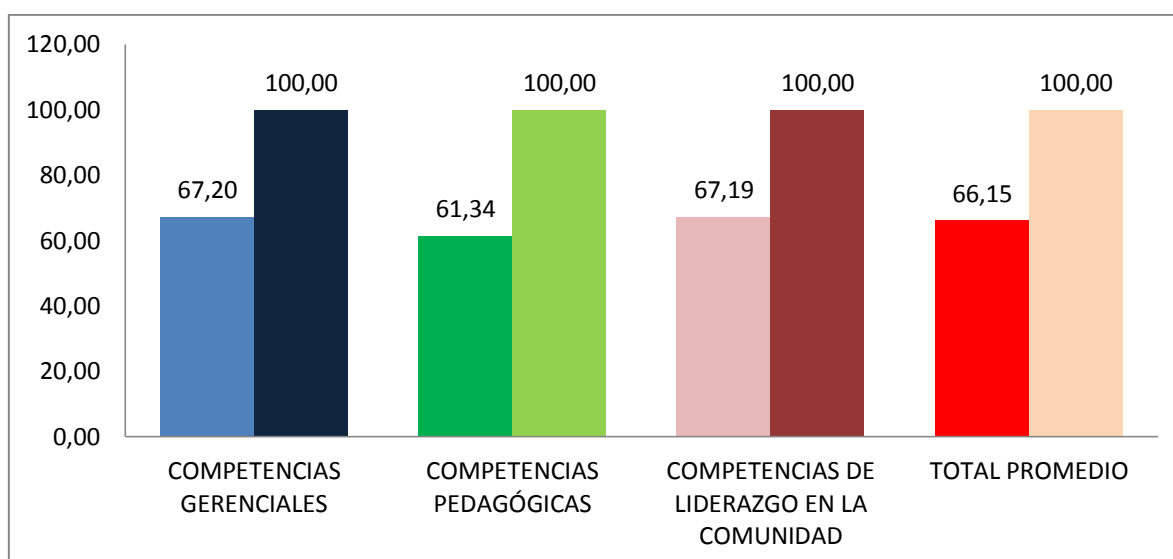
TABLA 54

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PORCENTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO
COMPETENCIAS GERENCIALES	67,20	100,00	6,72	10,00
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	61,34	100,00	2,19	3,57
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	67,19	100,00	4,32	6,43
TOTAL PROMEDIO	66,15	100,00	13,23	20,00

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 9



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

La percepción del Consejo Estudiantil al evaluar al rector en cada competencia, es Bueno. Las competencias pedagógicas son las de más bajas calificaciones, en ella se observan contradicciones con la autoevaluación del rector y la hecha por el Consejo Ejecutivo. En algunos aspectos como: observa el desarrollo de clases, solo uno (1) de ellos, indica que siempre. Las otras dimensiones la calificación se mantiene en Bueno (67.20%). Aquí destacan aspectos como: mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz; es decir existe malestar y las autoridades no se percatan.

Deduciendo por los resultados y la experiencia indica, no existe buena comunicación con el rector y los estudiantes y deben ser tratados a la brevedad posible para mejorar el clima institucional.

5.2.10. EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Dentro del proceso de evaluación institucional, es importante la participación del comité central de padres de familia, por ello el instrumento que se aplica y que consta de tres dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad, es de fácil manejo y entendible, para poder evaluar al docente.

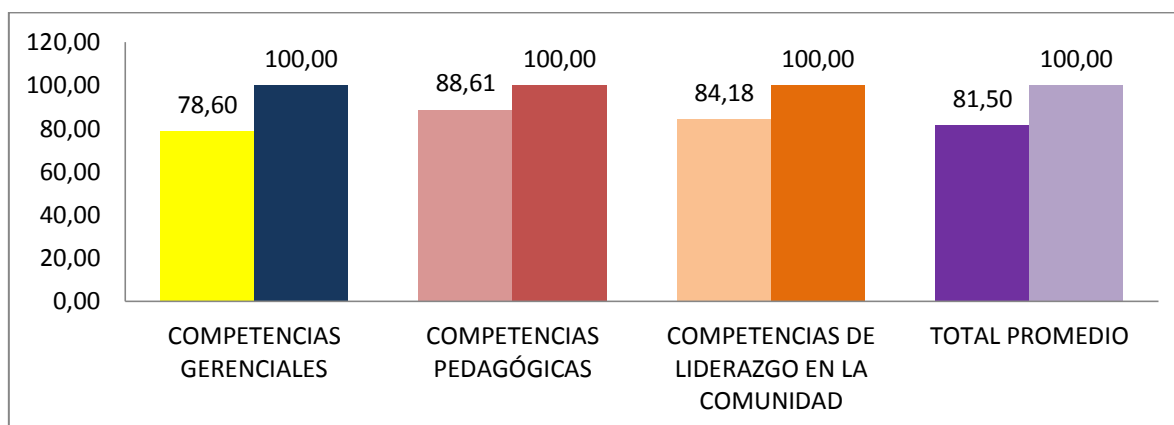
TABLA 55

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PORCENTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO
COMPETENCIAS GERENCIALES	78,60	100,00	9,51	12,1
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	88,61	100,00	2,8	3,16
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	84,18	100,00	3,99	4,74
TOTAL	81,50	100,00	16,3	20

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 10



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

Después de analizar los resultados, observamos que la dimensión de competencias gerenciales, tiene el porcentaje más bajo (78,60%), a pesar que es Excelente; encontramos aspectos que resaltar: “rinde cuenta de su gestión a la comunidad educativa”, donde tres de los siete padres del comité indica que rara vez lo hace. Así también el aspecto: “propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias”, donde los padres de familia tienen criterios divididos y bien marcados. En estos aspectos se denota falta de comunicación y organización entre el directivo y el comité central.

También resalta, en la misma dimensión, las respuestas del aspecto: “toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución”, donde los criterios son divididos y dos padres de familia indican que rara vez, esto demuestra falta de comunicación e integración. En las otras dos dimensiones, las calificaciones son Excelentes, en promedio hacen 86%, es decir no hay opciones para comparar y opinar al respecto.

Las razones de estas altas calificaciones residen en el hecho, que comité central de padres de familia trabaja en actividades específicas para beneficio del plantel y están en constante comunicación con la autoridad, y las calificaciones diferenciadas se da porque algunos docentes dialogan al respecto de la necesidades y falencias de la institución y al hecho en que lamentablemente el equipo docente está fraccionado.

5.2.11. EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DE LA SUPERVISORA ESCOLAR

El último instrumento de la evaluación del desempeño profesional directivo, es el que realiza la supervisora escolar. Con la información proporcionada por la autoridad superior al rector y las anteriores se busca que esta permita la emisión de juicios de valor sobre el estado de la institución educativa, debería proporcionar directrices para emprender acciones de mejora a nivel del colegio en particular.

El instrumento aplicado por la supervisora está compuesto por tres dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo

en la comunidad, pero con más aspectos que evaluar por cuanto conoce e identifica mejor el trabajo directivo.

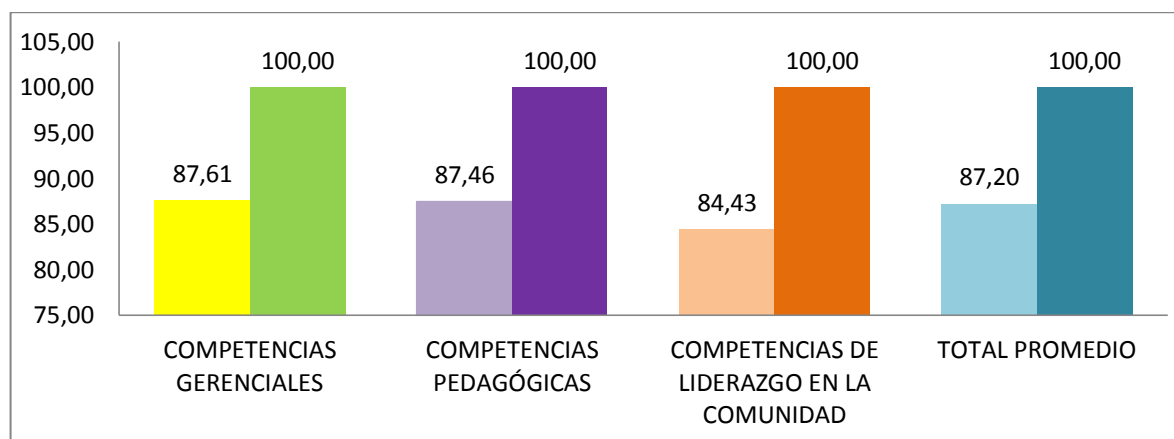
TABLA 56

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PORCENTAJE OBTENIDO	PORCENTAJE MÁXIMO	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE MÁXIMO
COMPETENCIAS GERENCIALES	87,61	100,00	12,66	14,45
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	87,46	100,00	2,72	3,11
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	84,43	100,00	2,06	2,44
TOTAL PROMEDIO	87,20	100,00	17,44	20

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 11



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

Todos los resultados dados por la supervisora son Excelentes (87.20%), en términos generales resulta complicado hacer comparaciones de los mismos, la única explicación que surge en el hecho que el colegio fue de educación popular, ella pertenece o pertenecía a educación popular y como tal sus apreciaciones son favorables para la autoridad, esto coincide con la evaluación hecha con la supervisora y todo el personal docente a comienzos del 2012, que dio como resultado excelente, es decir en el colegio no hay problemas, cuando internamente se hizo conciencia que existía problemas.

Un aspecto que influyó en ese resultado, es el hecho que la supervisora rara vez se reunió con todo el personal docente para escuchar algunas novedades, solo lo hizo

con las autoridades, solo conocía las versiones de ellos y ese es el resultado dado por ella.

Después de haber analizado todos los instrumentos de evaluación, el hecho que destacan y coinciden para ser tratado en propuesta para planes de mejora en la institución es: "Atención a estudiantes con necesidades especiales". Esta situación, se repite en muchas instituciones públicas del país, por la sencilla razón de la falta de preparación y capacitación del personal docente en estos aspectos, que se los encarga a la psicóloga - orientadora del plantel, dejando de lado la calidad y calidez humana del sentido mismo de la educación, cuando se margina a los estudiantes con necesidades especiales.

Otro aspecto que destaca en la evaluación del docente, que debe ser considerado para planes de mejora, es el que se presenta en la clase demostrativa, cuyos resultados distan mucho de las calificaciones excelentes que se dieron los docentes y los coevaluadores. La realidad es que el docente planifica cuando sabe que lo llegan a observar cumplen con todo el proceso, pero en el desempeño mismo del día a día está el problema, la mayoría no lo hace, revisa el contenido y nada más. Es una realidad que se tiene que cambiar para mejorar el rendimiento de los estudiantes, para lograr una educación de calidad.

En la evaluación del rector, los resultados son mejores. Los problemas van por la falta de liderazgo con los docentes, falta de liderazgo con la comunidad. Entendiendo la importancia del rol del rector dentro del plantel y si no se encuentran mayores problemas, es difícil poder intervenir.

Lo que sí está claro y es evidente, es la falta de veracidad de ciertos grupos evaluadores al responder en la encuesta, lo que distorsiona los resultados, tanto a nivel del docente como del directivo y esto a su vez con la institución. Los resultados indican que la institución observa y trabaja todos los estándares de calidad tanto para el directivo como el docente, pero la realidad indica que no, es decir hay que trabajar para mejorar.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

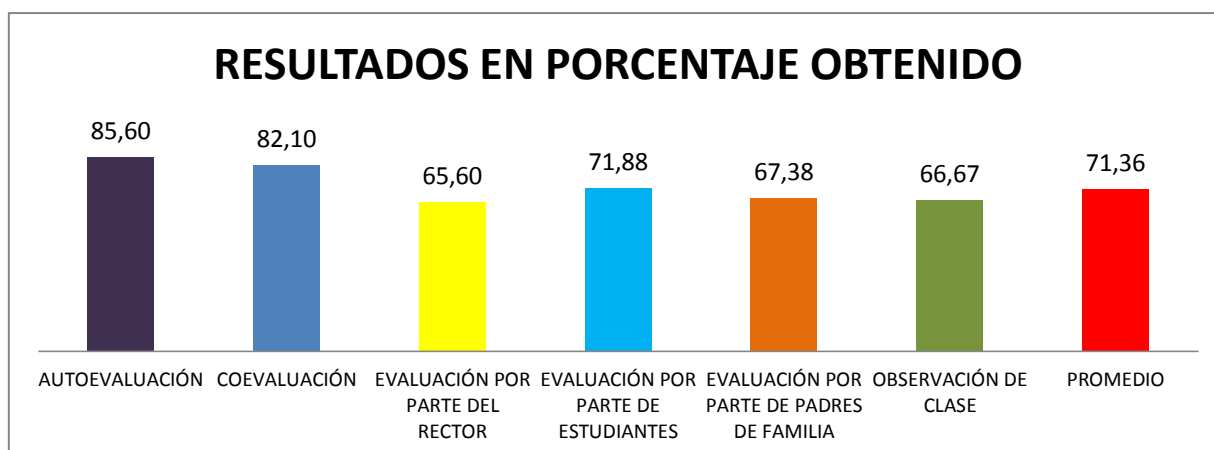
TABLA 57

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN AL DOCENTE	PORCENTAJE OBTENIDO
AUTOEVALUACIÓN	85,60
COEVALUACIÓN	82,10
EVALUACIÓN POR PARTE DEL RECTOR	65,60
EVALUACIÓN POR PARTE DE ESTUDIANTES	71,88
EVALUACIÓN POR PARTE DE PADRES DE FAMILIA	67,38
OBSERVACIÓN DE CLASE	66,67
PROMEDIO	71,36 - BUENO

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 12



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

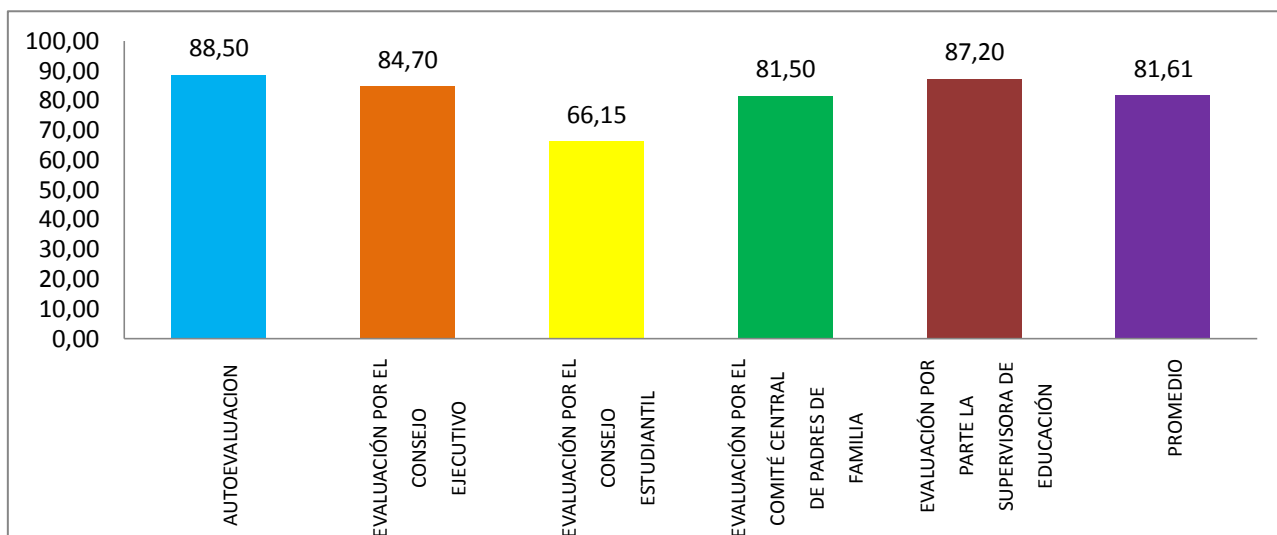
TABLA 58

INSTURMENTOS DE EVALUACIÓN AL RECTOR	PORCENTAJE OBTENIDO
AUTOEVALUACION	88,50
EVALUACIÓN POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO	84,70
EVALUACIÓN POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	66,15
EVALUACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	81,50
EVALUACIÓN POR PARTE LA SUPERVISORA DE EDUCACIÓN	87,20
PROMEDIO	81,61 - EXCELENTE

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 13



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN

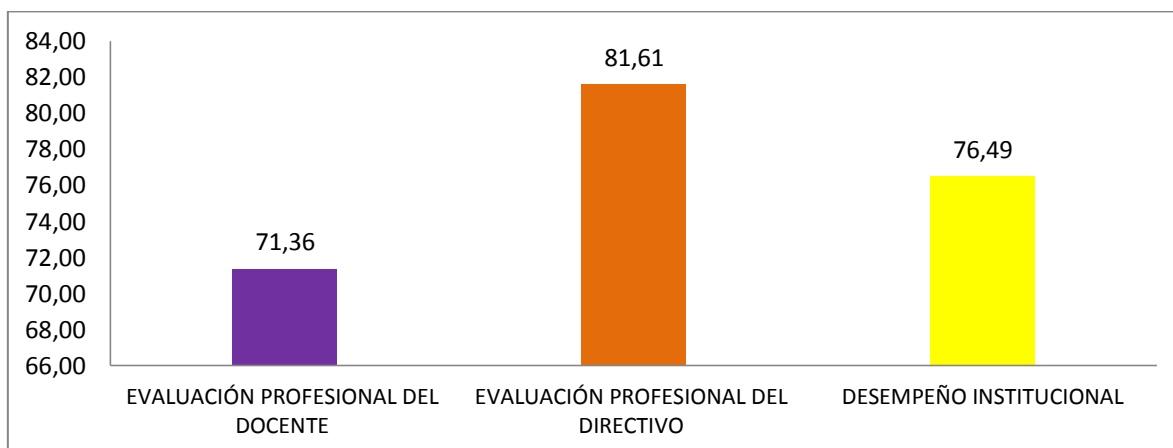
TABLA 59

CALIFICACIONES	PORCENTAJE OBTENIDO
EVALUACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE	71,36
EVALUACIÓN PROFESIONAL DEL DIRECTIVO	81,61
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	76,49 - EXCELENTE

Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

GRÁFICO 14



Fuente: Resultados de encuestas a profesores del Colegio Fiscal Naranjal

Autor: Lívinston Luna Castillo

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Del análisis de los resultados, sin considerar los resultados globales por cuanto en la institución no hay problemas, sobresalen algunos aspectos críticos que deben tratarse con urgencia y que detallo a continuación:

CONCLUSIONES:

- Poca preocupación docente con los estudiantes que presentan necesidades individuales.
- Falta de liderazgo en la institución educativa, por parte del rector.
- Exigua capacidad de gestión pedagógica por parte del rector.
- Falta integración entre los miembros del cuerpo docente.
- Poca atención a las diferencias individuales de los estudiantes en el aula.
- Pobre participación docente en la comunidad.
- Escaso uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- Limitado apoyo por parte de los padres de familia a la labor docente.
- Poco aprovechamiento del entorno natural en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Escasa comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.

RECOMENDACIONES:

- Establecer como filosofía de la institución la implementación de una gestión de calidad en el aula, donde el docente tome mayor atención e integre a los estudiantes con desempeño escolar deficiente, con problemas conductuales producto de ser hijo de padres migrantes.
- El Rector del plantel, debe replantear su trabajo como tal y ejercer el pleno liderazgo, haciendo una gestión de puertas abiertas e integrando a todo el personal docente.
- La autoridad debe prepararse y/o actualizarse en los requerimientos de los estándares de calidad educativa, para que así pueda orientar a los docentes y ellos a su vez sienten el respaldo de la autoridad.
- Poner mayor atención con la situación entre los docentes, por cuanto lo que debe existir en el colegios, es una familia integrada por todos los profesores, donde todos vivan en comunidad, integrados y apoyándose mutuamente.
- Desarrollar directrices, desde la gestión directiva del plantel, para una mayor integración del plantel con la comunidad.
- Desarrollar un programa de orientación a los padres de familia, para una efectiva participación y ayuda en los deberes escolares de sus hijos.
- Delinear un programa de adquisición de tecnologías y capacitación permanente para que el personal docente se capacite en el manejo de tecnologías de la información y comunicación.
- Orientar al padre de familia, en labores de control y supervisión en casa, acerca de las tareas escolares.
- Mejorar los ambientes áulicos para así aprovecharlos en las clases.
- Delinear políticas específicas para mejorar las comunicaciones en todos los niveles de la institución educativa.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. DATOS INFORMATIVOS

PROVINCIA:	CANTÓN:	PARROQUIA:
Guayas	Naranjal	Naranjal
DIRECCIÓN:		TELEFONO:
Cuarta este, entre Olmedo y Tarquí		042750610
INSTITUCIÓN:		COMUNIDAD – SECTOR
Colegio Fiscal Naranjal		Barrio Olmedo
SOSTENIMIENTO:	RÉGIMEN:	NIVELES DONDE SE DESARROLLARÁ EL PROYECTO
Fiscal	Costa	Gestión docente de calidad en el aula, con mención a la inclusión.
JORNADA:	HORARIO DE TRABAJO:	RESPONSABLE INSTITUCIONAL O COMUNITARIO
Matutina y vespertina	07H00 – 19H00	
DIRECTIVOS RESPONSABLES		
RECTOR	VICERRECTORA	COORDINADOR TALENTO HUMANO
Jorge Barba López	Ketty Andrade Rodríguez	Jorge Lamilla Ortiz
FECHA INICIAL:	FECHA TERMINAL:	FINANCIAMIENTO:
Diciembre 10 del 2012	Agosto 30 del 2013	
POBLACIÓN OBJETIVO:	Cuerpo docente del plantel	
RESPONSABLE DEL PROYECTO:	Rector del plantel: Lic. Jorge Barba López	
COORDINADOR DEL PROYECTO:	Lic. Rita Arteaga Villavicencio	
COORDINADOR INSTITUCIONAL:	Vicerrectora: Lic. Ketty Andrade Rodríguez	
MAESTRANTE:	Lívinston Lenin Luna Castillo	
AÑO LECTIVO:	2012– 2013	

7.2. TÍTULO DE LA PROPUESTA

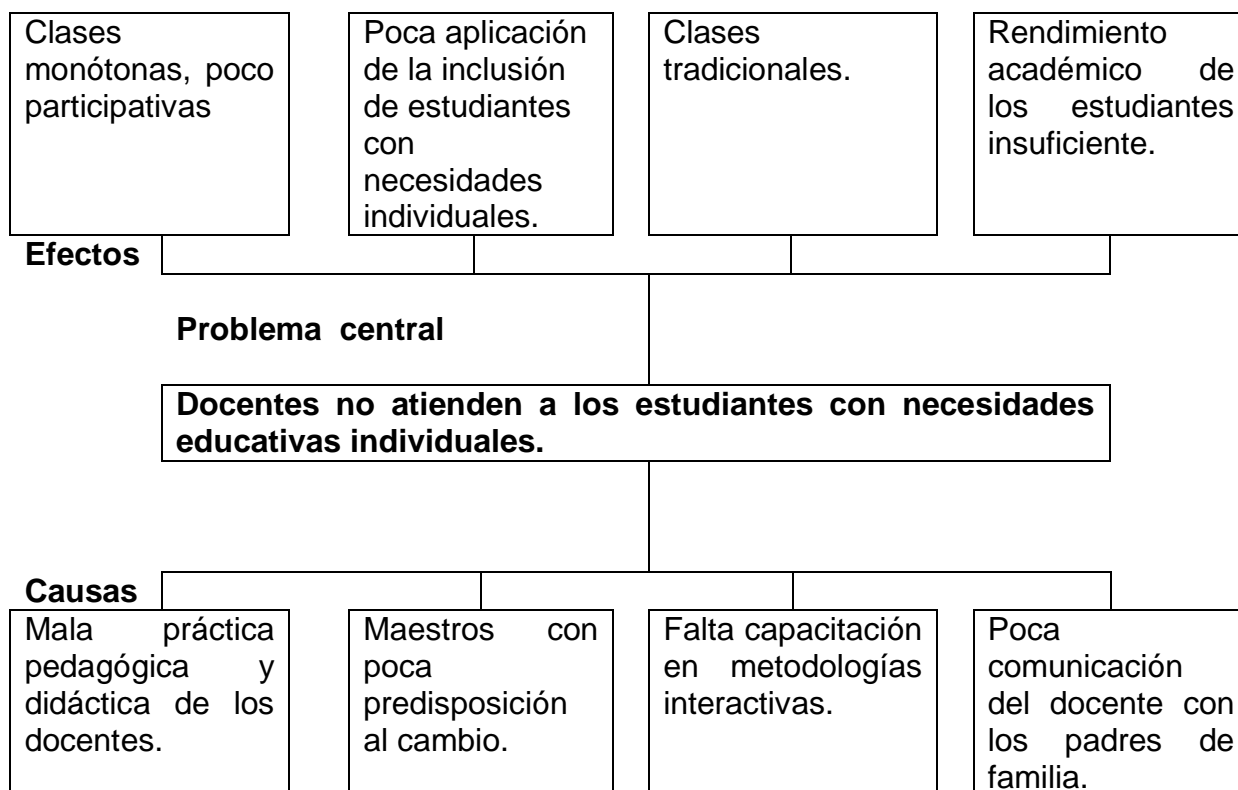
Implementar un sistema de capacitación didáctica en metodologías interactivas orientadas a la atención de las diferencias individuales de los estudiantes del colegio fiscal Naranjal.

7.3. ANÁLISIS DE LOS INVOLUCRADOS

GRUPOS U ORGANIZACIÓN INVOLUCRADAS	INTERESES	PERCEPCIONES		PODER Y RECURSOS
		CAUSAS	EFFECTOS	
Docentes.	Capacitarse en estrategias didácticas interactivas que atiendan las diferencias individuales.	Mala práctica pedagógica y didáctica de los docentes en el aula.	Clases monótonas, poco participativas, estudiantes excluidos.	Involucrar a profesores mejor preparados académicamente.
Rector.	Mejorar la gestión pedagógica del talento humano del colegio.	Falta de estudios académicos o perfeccionamiento docente.	Malestar en el cuerpo docente, el mismo que perjudica a los estudiantes.	Involucrar a profesores mejor preparados académicamente.
Estudiantes.	Atención a sus necesidades intereses y problemas.	Desmotivación de los estudiantes en sus estudios.	Bajo rendimiento académico estudiantil.	Valorarse como persona capaz de mejorar su rendimiento académico.
Padres de familia.	Consideren diferencias individuales de sus hijos.	Falta de comunicación entre padres de familia y docentes.	Deserción y repitencia escolar.	Poco interés e involucramiento en la gestión pedagógica.

7.4. ÁRBOL DE LOS PROBLEMAS

ÁRBOL DE PROBLEMAS



7.5. JUSTIFICACIÓN

El Ministerio de Educación con la reforma a la educación general básica y el bachillerato, nos establece un proceso para lograr que los estudiantes alcancen los aprendizajes establecidos en los estándares, estos sirven de orientación a los docentes, no se los puede considerar como el límite, es el horizonte básico para los logros de los estudiantes.

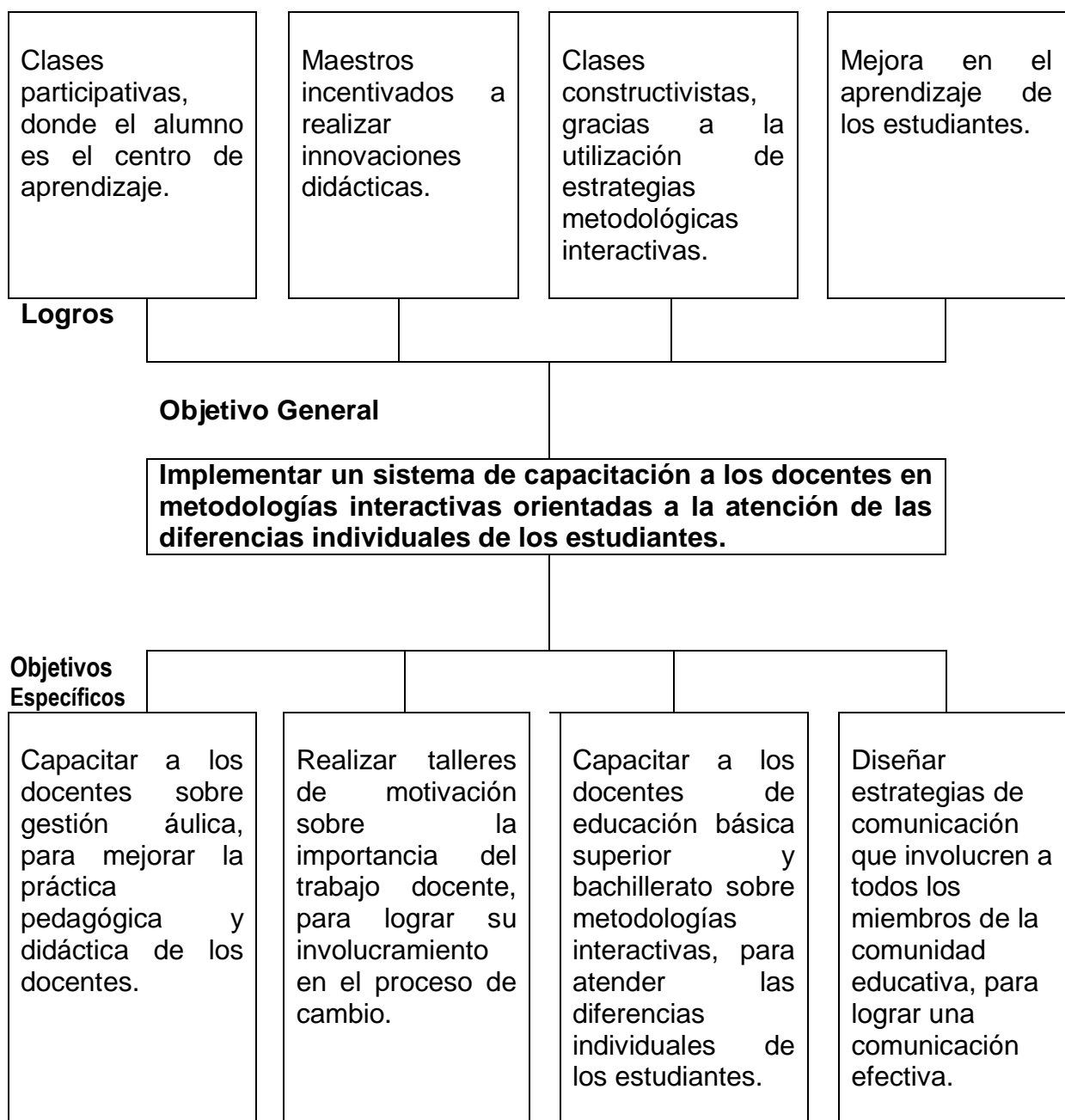
Para que lo anteriormente expuesto, se hace necesario e importante que los docentes implementen novedosas estrategias metodologías interactivas que atiendan las necesidades y características individuales de los estudiantes y que se conviertan en proactivos, propositivos, que generen su propio aprendizaje sus características individuales.

Conscientes de la falta de atención a los estudiantes con necesidades individuales, de su poca motivación en el trabajo escolar, el personal docente muestra interés en

mejorar esas falencias, por ello la presente propuesta de intervención es factible, se requiere de inversión de tiempo y dinero factible de financiar.

Al implementar este sistema de capacitación se prevé que los docentes aumenten su motivación por el trabajo docente, que el colegio implemente en un tiempo perentorio de suficientes recursos tecnológicos para así ellos poder utilizar estrategias metodológicas activas con el uso de las TIC'S.

7.6. ÁRBOL DE OBJETIVOS



7.7. ANÁLISIS DE ACTIVIDADES

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES
Capacitar a los docentes sobre gestión áulica, para mejorar la práctica pedagógica y didáctica de los docentes.	Reunión de trabajo para la socialización de los resultados de la investigación.
	Diseñar un documento sobre la importancia de la gestión áulica para mejorar la práctica docente.
	Análisis del documento en una sesión de trabajo con la vicerrectora.
	Elaboración de un material de apoyo, para el seminario taller con los docentes.
	Realizar el seminario – taller con los docentes.
Realizar talleres de motivación sobre la importancia del trabajo docente, para lograr su involucramiento en el proceso de cambio.	Planificación de un taller de motivación.
	Taller de motivación. “El verdadero rol del docente en el aula”.
	Lectura de temas relevantes, relacionados al trabajo docente en general.
	Reflexión de las lecturas tratadas.
	Construir conclusiones y compromisos.
Capacitar a los docentes de educación básica superior y bachillerato sobre metodologías interactivas, para atender las diferencias individuales de los estudiantes.	Planificación del seminario de capacitación.
	Elaboración del documento con las estrategias metodológicas interactivas.
	Realización del seminario.
	Análisis de algunas metodologías interactivas.
	Clases demostrativas con la utilización de las estrategias metodológicas aprendidas.
	Evaluación de los resultados.
Diseñar estrategias de comunicación que involucren a todos los miembros de la comunidad educativa, para lograr una comunicación efectiva.	Planificación de estrategias de comunicación.
	Elaboración de cronograma de actividades.
	Ejecución de las actividades de integración.
	Monitoreo de los eventos.
	Evaluación de los resultados.

7.8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	ACTIVIDADES	MESES									RESPONSABLES	PRESUPUESTO EN DÓLARES
		Diciembre 2012	Enero 2013	Febrero 2013	Marzo 2013	Abril 2013	Mayo 2013	Junio 2013	Julio 2013	Agosto 2013		
1	Reunión de trabajo para la socialización de los resultados de la investigación.										Vicerrector, Maestrante	5.00
2	Diseñar un documento sobre la importancia de la gestión áulica para mejorar la práctica docente.										Vicerrector, Maestrante	5.00
3	Análisis del documento en una sesión de trabajo con la vicerrectora.										Vicerrector, Maestrante	5.00
4	Elaboración de un material de apoyo, para el seminario taller con los docentes.										Vicerrector, Maestrante	5.20
5	Realizar el seminario – taller con los docentes.										Vicerrector, Maestrante	152.00
6	Planificación de un taller de motivación.										Vicerrector, Maestrante	5.00
7	Taller de motivación.										Vicerrectora, Maestrante	10.00
8	Lectura de temas relevantes, relacionados al trabajo docente en general.										Maestrante	

No.	ACTIVIDADES	MESES								RESPONSABLES	PRESUPUESTO EN DÓLARES	
		Diciembre 2012	Enero 2013	Febrero 2013	Marzo 2013	Abril 2013	Mayo 2013	Junio 2013	Julio 2013			Agosto 2013
9	Reflexión de las lecturas tratadas.										Maestrante	
10	Construir conclusiones y compromisos.										Maestrante	
11	Planificación del seminario de capacitación.										Vicerrectora, Maestrante	00.00
11	Elaboración del documento con las estrategias metodológicas interactivas.										Maestrante	5.00
12	Realización del seminario.										Maestrante	152.00
13	Análisis de algunas metodologías interactivas.										Maestrante	
14	Clases demostrativas con la utilización de las estrategias metodológicas aprendidas.										Maestrante	
15	Evaluación de los resultados.										Directivos y Maestrante	10.00
16	Planificación de estrategias de comunicación.										Directivos y Maestrante	
17	Elaboración de cronograma de actividades.										Directivos y Maestrante	
18	Ejecución de las actividades de integración.										Directivos y Maestrante	150.00
19	Monitoreo de los eventos.										Directivos y Maestrante	
20	Evaluación de los resultados.										Directivos y Maestrante	

7.9. RESPONSABLES

El proyecto de intervención tendrá responsabilidad directa con las siguientes personas:

RESPONSABLE DEL PROYECTO:	Lic. Jorge Barba López
COORDINADORA DEL PROYECTO Y DEL EQUIPO PEDAGÓGICO:	Lic. Rita Arteaga Villavicencio
COORDINADORA INSTITUCIONAL:	Lic. Ketty Andrade Rodríguez
EQUIPO PEDAGÓGICO:	Nombrado por Consejo Ejecutivo
APOYO:	Consejo Ejecutivo
ASESOR DEL PROYECTO:	Lívingston L. Luna C. – Maestrante

7.10. PRESUPUESTO

La implementación del proyecto, vista las actividades costará aproximadamente quinientos treinta y cinco dólares americanos (\$ 535,00), desglosados de la siguiente forma.

No.	ACTIVIDAD - MATERIALES	COSTO TOTAL
1	Compra de hojas (10 resmas)	30.00
2	Impresión de documentos (1800 impresiones)	64.20
3	Refrigerios para entregar durante talleres	180.00
4	Refrigerios durante sesiones de trabajo	50.00
5	Carpetas con documentos del proyecto	108.00
6	Gastos de movilización	15.00
7	Material de apoyo	57.00
8	COSTO TOTAL	504.20

7.11. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

El proyecto se puede ejecutar sin ningún inconveniente pues cuenta con los siguientes recursos:

- HUMANOS
 - o 31 Profesores
 - o 1 Maestrante
 - o 2 Secretario

- TECNOLÓGICOS
 - o 2 computadoras
 - o 1 Proyector
 - o 2 Impresoras

- MATERIALES
 - o Hojas
 - o Carpetas
 - o Bolígrafos
 - o Papel periódico
 - o Marcadores

- ECONÓMICOS
 - o Alrededor de \$500.00

- ORGANIZACIONALES
 - o Movilización de personal de apoyo
 - o Adecuación de sala de sesiones en el colegio
 - o Movilización de equipos tecnológicos

7.12. BIBLIOGRAFÍA

- Maya Betancourt Arnobio (2003), Conceptos básicos para una Pedagogía de la Ternura, Bogotá, ECOE Ediciones.

- Frigerio Graciela (2002), Educación, ciudadanía, participación: Transformar las prácticas. Enfoque de resiliencia, Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas.

- Uriarte Juan de Dios (2006, 26 de mayo), Construir la Resiliencia en la Escuela, Revista Psicodidáctica, Volumen 11. No. 1, Capítulo 1, Págs. 7-24.

- Ministerio de Educación (2012), Estándares de Calidad Educativa, Quito.

7.13. FIRMA DE RESPONSABLES

Los responsables del Proyecto de Mejoramiento en el Colegio Fiscal Naranjal son:

Lic. Jorge Barba López
RECTOR

Lívingston L. Luna Castillo
MAESTRANTE

8. BIBLIOGRAFIA

- ALCALDE San Miguel Pablo, Calidad, Editorial Paraninfo S.A., Madrid, 2010.
- ALLEN, David (compilador); La evaluación del aprendizaje de los estudiantes, Una herramienta para el desarrollo profesional de los docentes, Editorial PAIDÓS, Buenos Aires – Barcelona – México.
- ÁLVAREZ Gallego Ignacio, ÁLVAREZ Ibarrola José María, Bullón Cano Javier, Introducción a la calidad: Aproximación a los sistemas de gestión y herramientas de calidad, Primera edición, Editorial Ideas propias, Vigo, 2006.
- CANO GARCÍA, Elena (1999); Evaluación de la calidad educativa, Segunda Edición, Editorial La Muralla, Madrid.
- CANO GARCÍA, Elena (2007), Las competencias de los docentes, Editorial La Muralla, Madrid.
- Constitución de la República del Ecuador, 2008.
- CORREA DE MOLINA, Cecilia (2004), Gestión y evaluación de la calidad, Referentes para la acreditación, Editorial Magisterio, Bogotá.
- FALLAS Araya Víctor Hugo, HERRERA Solís Vilma, Evaluación e implantación de un sistema de calidad en instituciones educativas, Editorial Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica, San José 1998.
- FRIGERIO Graciela (2002), Educación, ciudadanía, participación: Transformar las prácticas. Enfoque de resiliencia, Ediciones Novedades Educativas, Buenos Aires.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011.
- MAYA Betancourt Arnobio (2003), Conceptos básicos para una Pedagogía de la Ternura, ECOE Ediciones, Bogotá.
- Ministerio de Educación Cultura, Deportes y Recreación (2002), Evaluación de los aprendizajes, Editorial ORIÓN, Quito.
- Ministerio de Educación (2012), Estándares de Calidad Educativa, Quito.
- RAMÍREZ Cavassa, La gestión administrativa en las instituciones educativas, Editorial LIMUSA, S.A., México DF, 2004.
- SAAVEDRA R. Manuel S., Evaluación del aprendizaje, Editorial PAX, Segunda edición, México, 2004
- STEGMANN Tania Psic., Evaluación del desempeño docente, Editorial Corporación Educacional Cerro Novia, Cuba.

- URIARTE Juan de Dios (2006, 26 de mayo), Construir la Resiliencia en la Escuela, Revista Psicodidáctica, Volumen 11. No. 1 Págs. 7-24.
- Organización de Estados Americanos (Enero, 2010), Revista digital “La educación”, Edición No. 142, cita de Evans y Lindsay (2007).

DIRECCION ELECTRONICA

<http://www.slideshare.net/guapo007/competencias-gerenciales-101009> - Nelson Ernesto Melara Portillo - 28 de diciembre de 2012

<http://www.Books.google.com.ec/books?idZxVvCFy8snC&py=PA24&q=CALIDAD+INSTITUCIONES+EDUCATIVAS> – 30 de diciembre de 2012

<http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/ee/necesidades.html> - 5 de Enero de 2013

<http://www.santillana.com.mx/glosario.php> - 20 de febrero de 2013

<http://www.usmp.edu.pe/publicaciones/boletin/fia/info82/articulos/e...> Dr. José Félix Aparcana Pisconte – 1 de marzo de 2013

<http://dspace.ug.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/165/1/PROYECTO%20DE%20TESIS%20DE%20ESPECIALISTA%20MELIDA%20VEGA.pdf> – Vega Melida – 4 de marzo de 2013

http://www.uclm.es/seminarios/sehisp/archivos_master/facal/Estrategias%20metodologicas%20para%20ense%C3%B1ar%20y%20aprender%20ciencias%20sociales.pdf – Quinquer Dolors (2004) – 4 de marzo de 2013

ANEXOS

Naranjal, 3 de septiembre del 2012

Lcdo. Jorge Barba López

Presente.

De mis consideraciones

Por medio del presente, aprovecho para hacerle llegar un cordial saludo y a si mismo aprovecho para solicitar lo siguiente:

Señor rector como estudiante de postgrado de la Universidad Técnica Particular de Loja, le hago conocer que dentro del trabajo de finalización del mismo, se está realizando una investigación sobre el desempeño profesional docente y directivo. Como ex profesor de la institución le solicito me autorice realizar la investigación en el plantel de su digna rectoría y al final del mismo entregarle el informe de la investigación hecha y la propuesta de intervención en el plantel.

Sin más que expresar, me suscribo de usted, reiterándole mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente.

Lic. Lívinston Lenin Luna Castillo

Naranjal, 24 de septiembre del 2012

Srs. Universidad Técnica Particular de Loja

Presente.

De mis consideraciones

Por medio del presente, aprovecho para hacerle llegar un cordial saludo y a si mismo aprovecho para comunicarles lo siguiente:

Que el Lic. Lívinston Lenin Luna Castillo, quien fue docente en esta institución, me solicitó autorización para realizar una investigación acerca del desempeño profesional docente y directivo, el mismo que servirá para, luego del análisis y trabajo de investigación, realizar una propuesta de mejoramiento educativo para la institución.

Que en reunión con el Consejo Ejecutivo, se aprobó que el compañero realizará dicho trabajo de investigación en el plantel.

En virtud de aquello, como autoridad del plantel, autorizó al Lic. Lívinston Lenin Luna Castillo realizar dicho trabajo de investigación y dispongo se den todas las facilidades para que puede llegar a feliz término con el mismo.

Sin más que expresar, me suscribo de ustedes, reiterándoles mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente.

Lic. Jorge E. Barba López

RECTOR (e)

SEMINARIO DE CAPACITACIÓN

PLANIFICACIÓN DEL SEMINARIO TALLER

“Estrategias metodológicas interactivas”

DIA UNO

CONTENIDOS:

Uso de las Tic`s en el aula

- Entorno y manejo de PowerPoint
- Práctica: Elaboración de una clases en PowerPoint
- Escenificación de la clases
- Conclusiones - Recomendaciones

Manejo del Tablero óptico de mando interactivo (TOMI)

- Entorno, características y manejo de TOMI
- Construcción y desarrollo de una clase con TOMI
- Conclusiones y recomendaciones

DIA DOS

CONTENIDOS

Estrategias Metodológicas Interactivas

- Fundamentación científica
- Estrategias Metodológicas Interactivas de cooperación, interacción y participación
- Estrategias centradas en los estudiantes
- Plenaria
- Conclusiones y recomendaciones

DIA TRES

CONTENIDOS

Taller con lo analizado:

- Construcción de ejemplos de clases, utilizando las Tic`s y las estrategias metodológicas
- Análisis y discusión de la misma
- Acuerdos y compromisos

TALLER DE MOTIVACIÓN

“El verdadero rol del docente en el aula”

La Maestra Thompson

Su nombre era Mrs. Thompson. Mientras estuvo al frente de su curso de 5º grado, el primer día de clases lo iniciaba diciéndoles a los niños una mentira, como la mayor parte de los profesores. Ella miraba a sus alumnos y les decía que a todos los quería por igual. Pero eso no era posible, porque ahí en la primera fila, desparramado sobre su asiento, estaba un niño llamado Teddy Stoddard. Mrs. Thompson lo había observado el año anterior y había notado que él no jugaba muy bien con otros niños, su ropa estaba muy descuidada y constantemente necesitaba darse un buen baño.

Comenzaba a ser un tanto desagradable. Llegó el momento en que Mrs. Thompson disfrutaba al marcar los trabajos de Teddy con un plumón rojo y colocando un cero muy llamativo en la parte superior de sus tareas.

En la escuela, donde Mrs. Thompson enseñaba, le era requerido revisar el historial de cada niño. El de Teddy lo dejó para el final. Al revisarlo se llevó una gran sorpresa. La profesora de primer grado escribió: "Teddy es un niño muy brillante, con una sonrisa sin igual. Hace su trabajo de una manera muy limpia y tiene muy buenos modales. Es un placer tenerlo cerca..." Y así siguió la profesora de 2º grado, quien escribió: "Es un excelente estudiante, se lleva muy bien con sus compañeros de curso". Y así sucesivamente, puros elogios respecto al alumno.

La profesora siguiente dijo en su comentario: "excelente alumno, pero se nota preocupado. Su madre tiene una enfermedad incurable y el ambiente en su casa debe ser muy difícil".

La profesora de 3er. grado escribió: "Su madre ha muerto, ha sido duro para él. Trata de hacer su mejor esfuerzo, pero su padre no muestra mucho interés y el ambiente en su casa le afectará pronto si no se toman ciertas medidas".

Su profesor de 4º grado escribió: "Teddy se encuentra atrasado en relación a sus compañeros y no muestra mucho interés en la escuela. No tiene muchos amigos y en ocasiones duerme en clase".

Mrs. Thompson se había dado cuenta del problema y estaba apenada con ella misma. Y comenzó a sentirse peor cuando sus alumnos les llevaban sus regalos de Navidad envueltos con preciosos moños y papel brillante, excepto Teddy.

Su regalo estaba mal envuelto, con un papel amarillento que él había tomado de una bolsa de papel. A Mrs. Thompson le dio pánico abrir ese regalo en medio de los otros presentes. Algunos niños comenzaron a reír cuando ella encontró un viejo brazalete y un frasco de perfume con sólo un cuarto de su contenido.

Ella detuvo las burlas de los niños al exclamar lo precioso que era el brazalete mientras se lo probaba y se colocaba un poco de perfume en su muñeca.

Teddy Stoddard se quedó ese día al final de la clase el tiempo suficiente para decirle: "Mrs. Thompson, el día de hoy usted huele igual como solía oler mi madre...

Después que el niño se fue lloró por lo menos 1 hora. Desde ese día dejó de enseñarles a los niños aritmética, a leer y escribir; en lugar de eso comenzó a educar a los niños. Mrs. Thompson puso atención especial en Teddy. Conforme inició a trabajar con él su cerebro comenzó a revivir. Mientras más le apoyaba él respondía más rápido.

Para el final del ciclo escolar, Teddy se había convertido en uno de los niños más aplicados de la clase y a pesar de su mentira, de que quería a todos los niños por igual, Teddy se convirtió en uno de sus consentidos.

Un año después ella encontró una nota debajo de su puerta. Era de Teddy diciéndole que ella había sido la mejor maestra que había tenido en toda su vida... y pasaron 6 años. Por la misma fecha que le llegaban esas cartas recibió un día una de Teddy. Ahora escribía diciéndole que había terminado la preparatoria, siendo el tercero en su clase y que ella seguía siendo la mejor.

Cuatro años después recibió otra carta que decía que a pesar de que las cosas fueron muy duras se mantuvo en la escuela y pronto se graduaría con los más altos honores. Le reiteró a Mrs. Thompson que ella seguiría siendo la mejor maestra y su favorita.

Pasados otros años recibió una nueva carta en la que le expresaba que después de que ella concluyó su carrera decidió viajar un poco. Le expresaba en ella lo mismo de siempre, refiriéndose a su maestra, pero esta vez su nombre había alargado un poco la carta. Estaba firmado por *Thodore F. Stoddard Md.*

La historia no termina aquí. Existe una carta más que leer. Teddy ahora decía que había conocido a una chica con la cual iba a casarse. Explicaba que su padre había muerto hacía un par de años y le preguntaba a Mrs. Thompson si le gustaría ocupar en su boda el lugar que usualmente es reservado para la madre del novio.

Por supuesto Mrs. Thompson aceptó... y adivinen... ella llegó usando el viejo brazalete y se aseguró de usar el perfume que Teddy recordaba que usó su madre la última navidad que pasaron juntos.

Se dieron un abrazo y el Dr. Stoddard le susurró al oído, "Gracias por creer en mí. Muchas gracias por hacerme sentir importante y mostrarme que yo puedo hacer la diferencia. Mrs. Thompson, con lágrimas en los ojos, tomó aire y le dijo: "Teddy, te equivocas tú fuiste el que me enseñó a mí que yo puedo hacer la diferencia... "no sabía educar hasta que te conocí".

ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN

¿Cómo era la maestra Thompson en su labor con los estudiantes?

¿Establezca comparaciones con la labor del docente y la maestra Thompson?

¿Cuál es la historia del niño Teddy Stoddard?

¿Existe algún parecido, la historia de Teddy Stoddard con la de nuestros niños actuales?

¿Cuál es nuestro compromiso de trabajo con los estudiantes que tenemos a nuestro cargo?.

Padre Nuestro del educador

Padre nuestro que estás en el cielo y también con nosotros. Comenzamos en tu presencia esta jornada de trabajo con espíritu fraterno porque Tú eres nuestro Padre, Tú nos acompañas en este día nuevo que nos entregas y confías, para que seamos luz en el camino de tus hijos y descubramos con ellos que tu reino está en nosotros.

Santificado sea tu nombre. Que te alaben nuestros alumnos y te bendigan al ver nuestras buenas obras; que el nombre del Padre se haga visible en la convivencia familiar de nuestra comunidad educativa.

Venga Tu Reino. El Reino cuya maduración nos confiaste a cada uno de nosotros, que nuestras aulas sean la antesala de una sociedad renovada por la convivencia en la fraternidad.

Hágase tu voluntad en la tierra como en el cielo. Que la descubran todos los hombres y la realicen en todas partes, que nosotros la vivamos compartiendo solidariamente las cargas.

Danos hoy nuestro pan de cada día. El pan de la mesa familiar, el pan de la verdad y de la amistad, el pan de los ideales y de los valores que le dan sentido a la vida, el pan de la responsabilidad creadora para que lo compartamos cada día con los alumnos que nos confiaste y así crezcamos con ellos hasta la madurez del hombre nuevo.

Perdona nuestras ofensas, como también nosotros perdonamos a los que nos ofenden. Perdónanos nuestras mediocridades y nuestras limitaciones culpables, porque con ellas empobrecemos a nuestros alumnos, perdónanos nuestros desalientos y nuestras impaciencias que nosotros comprendamos y perdonemos a nuestros alumnos, como Tú nos comprendes y nos perdonas, que aceptemos a nuestros alumnos como son, para que lleguen a ser mejores.

No nos dejes caer en tentación. De hacer de nuestra vocación una mercancía que se vende y que se compra, de dar una enseñanza comprometida con la vida, de

callar por miedo cuando debemos hablar, de desalentarnos ante el peso y las dificultades de cada día, de perder la confianza en nuestros alumnos.

Y líbranos del mal. Del paternalismo que aliena y no deja crecer y del autoritarismo que domestica; líbranos del mal terrible de no amar a nuestros alumnos, porque en ellos está la esperanza de la patria y del mundo del mañana. Amén.

Sí, Padre, así lo queremos, así lo esperamos de tu bondad porque Tú también lo quieres y juntos lo haremos posible.

ACTIVIDADES DE REFLEXIÓN

- 1.- Lectura comentada en grupo
- 2.- Establecer Semejanzas y diferencias con nuestra labor docente
- 3.- Plenaria – Compromisos

FOTOS DEL COLEGIO FISCAL NARANJAL

Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Lcdo. Jorge Barba-Rector, Alcalde Ing. Marco Chica, Ing. Jorge Lamilla-Inspector General – Inauguración nuevo bloque de aulas.
Autor: Livinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Frente de ingreso al colegio
Autor: Livinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Interior del colegio con nuevo bloque de aulas
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Juramento a la Bandera – Participan todos los colegios
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Participación en Desfile cívico estudiantil
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Participación en Desfile cívico estudiantil
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Participación de colegio en baile de la alegría
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Evento folklórico en el colegio
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal –Elección de la Reina del Plantel
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal - Elección de la Reina del Plantel
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Inauguración de los juegos deportivos internos
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Posesión de Consejo Estudiantil
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Entrega de Kit de limpieza del Consejo estudiantil
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal – Fiesta del personal docente despidiendo el año 2012
Autor: Lívinston Luna Castillo



Fuente: Colegio Fiscal Naranjal. Reconocimiento a profesores que trabajaron en el colegio
Autor: Lívinston Luna Castillo