



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La universidad católica del Ecuador

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del colegio “Técnico Nocturno Miguel Sánchez Astudillo”, de la parroquia Zaruma, cantón Zaruma, provincia de El Oro, durante el año lectivo 2012-2013.

Tesis de Grado

Autora: Jaramillo Samaniego, María Isabel

Directora: Carrión Herrera, Hirmita Angélica, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO: ZARUMA

2013

CERTIFICACIÓN

Zaruma, abril del 2013

Magister

Carrión Herrera, Hيرmita Angélica, Mgs

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía “Evaluación de la Calidad del desempeño profesional docente y directivo” en el Colegio Fiscal Técnico “Miguel Sánchez Astudillo” de la ciudad de Zaruma, cantón Zaruma, provincia de El Oro, durante el año 2012 – 2013, presentada por María Isabel Jaramillo Samaniego, 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 lo tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

F.....

Carrión Herrera, Hيرmita Angélica, Mgs

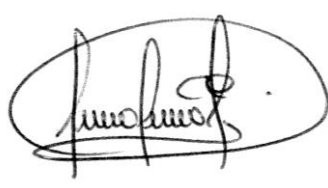
DIRECTORA DE TESIS.

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, María Isabel Jaramillo Samaniego, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Zaruma, abril del 2013

A handwritten signature in black ink, enclosed within an oval shape. The signature is cursive and appears to read 'María Isabel Jaramillo Samaniego'.

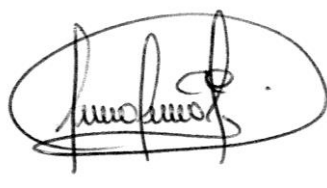
.....
Jaramillo Samaniego, María Isabel

Cédula: 0704096858

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado a este momento tan importante de mi formación profesional. A mi esposo, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar el tiempo que dedicaba a mis estudios. A mis tres adorables hijos, ya que ellos fueron la fuerza y mi inspiración que me motivó a seguir siempre adelante y alcanzar la meta anhelada, a toda mi familia que siempre me brindó ánimo para que continúe con mis estudios.

A la comunidad educativa del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, que me apoyaron durante el proceso de investigación.

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature is cursive and appears to read 'María Isabel Jaramillo Samaniego'.

Jaramillo Samaniego, María Isabel

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis agradezco a Dios por bendecirme y haberme permitido llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño anhelado.

A la “UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE JOJA” por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mi directora de tesis, Magister Hirmita Carrión y su esposo Doctor Ramiro Jaramillo por dirigirme en el desarrollo de la investigación, quienes con su esfuerzo dedicación, conocimientos, experiencia, paciencia y su motivación han logrado en mí, que pueda terminar mis estudios con éxito.

También debo agradecer de manera especial al colegio “Técnico Miguel Sánchez Astudillo” a todos sus directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad en general, por su colaboración durante el proceso de investigación.

A mi familia mi esposo y mis hijos, quienes fueron un pilar muy importante en todo el transcurso de estudio de la maestría y en particular el desarrollo de tesis, gracias por su apoyo incondicional y confianza en mi trabajo, su comprensión y su paciencia, ya que he dedicado mucho más tiempo en mis estudios que a ellos mismos.

Mi directora de la institución y compañeros por apoyarme siempre en el proceso de formación y desarrollo de tesis, gracias porque siempre estuvieron ahí motivándome y ayudándome en todo.

A mi compañera de maestría, Dra. Ángela Reyes, por el apoyo incondicional tanto en el transcurso de formación como en el proceso de desarrollo de la tesis y el compartir conocimientos, inquietudes y el deseo de alcanzar pronto la meta.

Jaramillo Samaniego, María Isabel

INDICE DE CONTENIDOS:

	Páginas
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
2.1. Objetivos	4
2.2. Objetivo General	4
2.3. Objetivos Específicos	4
2.4. Hipótesis	5
3. MARCOTEÓRICO	6
CAPÍTULO 1	6
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
1.1. Conceptualización de la Calidad Educativa	6
1.2. Problemática de la Calidad Educativa	7
1.3. La situación de la Calidad Educativa en el Ecuador	8
1.4. Qué son los Estándares de Calidad	9
1.5. Importancia de los Estándares de Calidad	9
CAPÍTULO 2	12
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	12
2.1. Valores Esenciales en la Calidad Educativa	12
2.1. Valores Esenciales en la Calidad Educativa	12
2.2. Importancia de la Evaluación Institución	13
2.3. Ventajas de la Evaluación Educativa	15

2.4. Tipos de Evaluación	17
2.5. La Calidad como un Proceso de Mejora Continua de las Instituciones	18
CAPÍTULO 3	20
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	20
3.1. ¿Que Evaluar en el Desempeño Docente?	20
3.2. Importancia de la Evaluación del Desempeño Docente	22
3.3. Auditoria al Desempeño Docente	24
3.4. Evaluación de la Relación Pedagógica Docente-Estudiante	25
3.5. Características de un Docente de Calidad	26
CAPÍTULO 4	29
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	29
4.1. Perfil profesional de los Directivos	30
4.2. Competencias de los Directivos	32
4.3. Estándares de Calidad del Desempeño Directivo	33
4. METODOLOGÍA	36
4.1. Participantes	36
4.2. Muestra de Investigación	36
4.3. Técnicas de Investigación	40
4.4. Recursos	41
1.1. Diseño y Procedimiento	41
1.2. Comprobación de los supuestos	42
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	44
5.1. Tabulación de Resultados	44
5.1.1. Representación Gráfica y Análisis de los Resultados	44
5.1.2. Calificación del Desempeño	74
5.1.2.1. Calificación del Desempeño Profesional Docente	74
5.1.2.2. Calificación del Desempeño Profesional Directivo	101
5.1.2.3. Calificación de la Institución Educativa	103

5.2. DISCUSIÓN	105
5.2.1. Verificación de Hipótesis	109
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
6.1. Conclusiones	110
6.2. Recomendaciones	111
7. PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA	114
7.1. Título de la Propuesta	114
7.2. Justificación	114
7.3. Objetivo General y Específicos	115
7.4. Marco Teórico	116
7.5. Actividades	117
7.6. Contenidos Científicos	124
7.7. Localización y Cobertura Espacial	126
7.8. Población Objetivo	127
7.9. Sostenimiento de la Propuesta	127
7.10. Presupuesto	129
7.11. Cronograma de la Propuesta	129
7.12. Anexos de la Propuesta	129
Bibliografía de la Propuesta	131
8. BIBLIOGRAFÍA	132
9. ANEXOS	134
Aceptación del colegio para realizar la investigación	134
Certificación del colegio de haber realizado el trabajo de investigación	135
Instrumentos para la autoevaluación de los docentes	136
Instrumento para la coevaluación de los docentes	139
Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rector	140
Instrumento de evaluación a los docentes por parte de los estudiantes	142
Instrumento de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y /o representantes.	143
Instrumento para la observación de clase	144
Instrumento para la autoevaluación del Rector	146
Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Ejecutivo	149

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte el Consejo Estudiantil	152
Instrumento de evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia	154
Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Supervisor	156
Imágenes del colegio.	159
Imágenes de estudiantes del colegio	160

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación se lo realizó en el Colegio “Técnico Miguel Sánchez Astudillo”, de la Provincia Del Oro, cantón Zaruma, para el desarrollo este trabajo se utilizó la metodología socioeducativa, en donde se involucró a la directora, maestros, estudiantes y padres de familia, con el fin de determinar la calidad de la educación que se imparte en el plantel.

Para lograr el objetivo planteado, se empleó varias técnicas e instrumentos que nos permitieron recoger la información deseada, utilicé la técnica de la observación directa, observación de una clase impartida por el docente evaluado, además entrevisté a los diferentes actores de la institución, con el fin de obtener un acercamiento más profundo de la realidad educativa y así confrontar los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos a través de las encuestas.

Al concluir el trabajo se obtuvo como resultado que el colegio Miguel Sánchez Astudillo que se encuentra en la categoría B con una calificación de BUENA a nivel Institucional.

Sin embargo, se propone un taller de mejoramiento para llegar a la excelencia de la calidad educativa.

2. INTRODUCCIÓN

La educación constituye el medio fundamental para hacer posible el desarrollo integral de las sociedades, y permite estar alerta y preparado para los grandes cambios que día con día experimentamos en los diversos campos de la vida humana, como son: el desarrollo de la investigación participativa, científica, tecnológica y humanística, en el acceso y la distribución de la información, en las dinámicas sociales entre otras. La educación nos permite desarrollarnos profesionalmente, abrir los ojos ante la realidad y saber qué hacer ante los retos del siglo XXI.

La educación ha dejado de ser un simple campo de aplicación de conceptos y metodología para convertirse en un hecho fundamental y consustancial propia de desarrollo humano. Grandes teóricos como Vigotsky, Bruner, y Piaget, han reconocido el rol de la educación, tanto en la evolución cognitiva de los seres humanos como en el proceso de evolución cultural histórica de la raza humana.

Con el objetivo de mejorar la calidad, los establecimientos educativos deben realizar anualmente su autoevaluación institucional a través de un proceso participativo y crítico. Es por esto que las diferentes instituciones y ministerios tienen sus exigencias para mejorar la calidad de enseñanza, evaluándose de forma obligatoria al sistema educativo en todos sus niveles, en torno a la gestión del desempeño docente, el desempeño de estudiantes y el currículo. En donde el ministerio ha diseñado estándares de calidad educativa que son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente respecto a la formación de sus educandos. La evaluación institucional en nuestro medio es una tarea que hasta hoy no es practicada correctamente y no se le toma la importancia que necesita, muchas veces lo ven como un requisito administrativo no muy grato.

Desde éste punto de vista, la verdadera educación consiste en aportar las condiciones necesarias para permitir a las funciones cognitivas y afectivas, madurar y desarrollarse. Esta educación constructivista, plantea que lo mejor de garantizar los aprendizajes, es ayudar al niño a desarrollar y hacer más maduros sus pensamientos y sus emociones; es válida no solo para lo estrictamente cognitivo sino también para el desarrollo de los valores y de la moral. Es también muy indispensable fortalecer los procesos de evaluación, transparencia y rendición de

cuentas, de los docentes y directivos, que indique los avances y las oportunidades de mejora, cada escuela debe fortalecer su capacidad de egresar estudiantes que posean competencias para resolver problemas, tomar decisiones, encontrar alternativas, desarrollar productivamente su creatividad, etc.

Sin embargo la realidad educativa en nuestro país es otra, pues las instituciones educativas actualmente no brindan una educación de buena calidad a sus estudiantes, ya que no existe un monitoreo o control del trabajo realizado por los docentes y directivos, los maestros continúan utilizando los mismos esquemas metodológicos y tradicionalistas desde cuando se iniciaron en su carrera profesional, existe desactualización curricular, desmotivación, pésima gestión administrativa, entre otros problemas. Todos estos problemas nos dan como consecuencia una educación de mala calidad, enseñanza tradicionalista, estudiantes mecánicos, memoristas y poco críticos-reflexivos, maestros invulnerables al cambio y deficiente gestión administrativa. Es importante que los directores generen un verdadero cambio en su institución y que como responsables de la actividad de sus maestros, estén preparados teórica y técnicamente para constituirse en gestores de una escuela nueva.

Debido a este inmenso problema la Universidad Técnica Particular de Loja, preocupada por que la educación que se imparte en el país sea de excelente calidad, ha creído conveniente realizar trabajos de investigación en los diferentes centros educativos del país, esto lo lleva a cabo por medio de los maestrantes de la maestría en Pedagogía, quienes poseen los conocimientos, procesos y actitudes para realizar un buen trabajo, para luego con los resultados que se obtenga dar propuestas de solución que conlleven al mejoramiento de la calidad educativa. En este trabajo en particular nos referimos al desempeño profesional y directivo del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, ubicada en la provincia del Oro, cantón Zaruma.

Esta investigación fue factible gracias a los medios, recursos y herramientas que la Universidad Técnica Particular de Loja me brindó como son: las videoconferencias, tutorías, guía de tesis, teléfono, en cuanto a los recursos materiales; hojas de papel con las preguntas de encuestas para la evaluación a docentes, y directivos, lápices, entre los recursos tecnológicos puedo anotar: computadora, cámara fotográfica,

impresora, copiadora, entre otros; todos estos recursos contribuyeron a que mi trabajo de investigación se lo realice con éxito.

Es importante anotar que los maestros de la institución investigada casi en su totalidad se mostraron reacios y con miedo de ser evaluados, manifestaban que ya no desean ser evaluados, realizaban preguntas como: para qué nos evalúan y qué va hacer con los resultados. Conversé con varios de ellos sobre el malestar y me revelaron su temor a las respuestas que los estudiantes den sobre ellos y que de alguna manera era la oportunidad de desquitarse con los maestros que no son de su agrado. Después de haber dialogado y explicado los propósitos de mi investigación se mostraron un poco más seguros y confiados, lo que permitió realizar mi trabajo con normalidad.

Los objetivos planteados son los siguientes:

Objetivo General

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos de educación básica y bachillerato, en el colegio Técnico Nocturno Miguel Sánchez Astudillo.

Objetivos específicos

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la institución de educación básica y bachillerato del Zaruma, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de la institución de educación básica y bachillerato de Zaruma.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de la institución de educación básica y bachillerato Zaruma.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la institución de educación básica y de bachillerato.

Estos objetivos fueron cumplidos en su totalidad, ya que se logró determinar el nivel de desempeño de los docentes y directivos del colegio Miguel Sánchez Astudillo, y se desarrolló el trabajo que constaba en investigar el marco teórico, evaluar los desempeños de docente y directivos, se realiza un informe de investigación y se

elabora una propuesta de mejoramiento a la calidad educativa en base a los problemas analizados en el proceso investigativo.

HIPÓTESIS

- El actual desempeño profesional docente en colegio Técnico Nocturno Miguel Sánchez Astudillo, en educación básica y bachillerato, tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

- El actual desempeño profesional directivo colegio Técnico Nocturno Miguel Sánchez Astudillo, en educación básica y bachillerato tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Una vez terminado el proceso de análisis de resultados que se obtuvieron de los instrumentos de evaluación se determina que los supuestos planteados al inicio del trabajo investigativo no son comprobados, ya que el colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo obtiene una calificación de BUENA, teniendo que mejorar en los diferentes aspectos en donde se detectaron falencias, las mismas que no permitieron que se coloque a la institución con una calificación de excelente.

Finalmente es muy importante anotar que el presente trabajo aporta inmensamente a la institución educativa investigada y por qué no decirlo también a la educación local y nacional, ya que determinó las falencias del centro educativo y con ello presentar una propuesta de mejoramiento a la calidad del desempeño docente y directivo que permitan desarrollar las competencias necesarias y alcanzar los estándares de calidad propuestos por el ministerio de educación.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La calidad de las instituciones educativas está rodeada de varios componentes que dependen entre sí, que permiten mejorar la calidad de la educación en las instituciones. Esta es una herramienta muy eficaz que proporciona a los participantes que están inmersos en una institución, una visión de la mejora continua de acuerdo con los principios, las metas, la misión o la visión de las instituciones educativas.

Una institución educativa que provee óptimas condiciones para elevar y potencializar las habilidades creativas, de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa en los estudiantes, necesariamente así estará proporcionando un medio adecuado para el progreso educativo de sus alumnos y por ende mejorando la calidad educativa tanto de la institución como la del país.

1.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

El concepto de “calidad de la educación” constituye un término coherente, ha dado parte a que las definiciones y acercamientos efectuados al respecto por las distintas audiencias difieren entre sí. Se lo relaciona a los criterios de calidad con “rango” y “estatus”, considerando como “buenos centros” aquellos donde asisten alumnos de extracción socioeconómica alta. Mientras que por otro lado se considera que son los medios, dotación y calidad de los docentes, adecuación de edificios, dotaciones y equipamientos, curriculum ofrecido, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro. Finalmente, una gran mayoría se decanta definiendo la calidad en función de los resultados, entendiendo de manera importante, que son estos los que realmente definen la calidad de un centro educativo.

Como es de conocimiento la gestión institucional en general y la áulica en particular persiguen como uno de sus principales objetivos alcanzar los máximos niveles de

calidad educativa, pero si bien cada Institución Educativa tiene su singular universo, es necesario tener el conocimiento de que la tarea escolar no está disociada de lo comunitario, por lo tanto alcanzar la calidad educativa implica un compromiso de los diferentes sectores sociales. El Ministerio de Educación de Chile (Junio del 2001) manifiesta que: “Se debe reconocer que existen perspectivas diferentes en su abordaje, por ello se lo debe realizar desde dos enfoques, uno de características macroscópicas, que incluye al conjunto del sistema educativo, y otra aproximación de características microscópica, centrada en una institución educativa o programa educativo concreto.

Esto conlleva a tener un concepto amplio de calidad educativa, pues se entiende que esta busca la acreditación voluntaria y efectiva de los lineamientos propuestos, además persigue fines amplios porque su objetivo general es la formación integral de los estudiantes, permite en las instituciones relacionarse con los niveles de formación, investigación y producción académica de los profesores; la integración y la flexibilidad de los currículos; el bienestar universitario, la extensión y la proyección social; la infraestructura informática, física, técnica y administrativa; incluso se considera el tratamiento y seguimiento que la universidad hace a sus egresados. Entonces de esta manera se estaría cumpliendo con las exigencias de obtener una calidad educativa de calidad con calidez que contribuye de forma positiva en el desarrollo del país”.

1.2. PROBLEMÁTICA DE LA CALIDAD EDUCATIVA

“En los años 50 en el país existía un 50% de la población con analfabetismos. Hoy son alrededor del 7,8%, lo que representa el esfuerzo que han hecho los diferentes gobiernos durante este tiempo, pero a pesar de eso y de la inversión, la calidad educativa es el gran problema del Ecuador, agudizado desde los años 90". Además no se logra superar las falencias determinadas en la línea de las reformas anteriores. Es decir, es mayor el porcentaje de personas que van a las escuelas, pero van a las mismas escuelas, con las mismas estructuras, con los mismos problemas: con profesores, contenidos, textos, mallas curriculares". Realmente esta situación preocupaba a más de una persona” (Diario Hoy, junio 2011).

Estamos muy lejos de hallar un sistema de educación que tenga estas características de proveer conocimientos más racionales, o altamente intelectuales, si es que no aplicamos a dicho plan los valores de vida.

Es muy importante solucionar la problemática del alumno, porque si ellos viven en un hogar donde hay continua violencia familiar, y asiste a clases, no podrá concentrarse en los estudios, no podrá hacer razonamientos, no podrá interpretar bien las lecturas, porque está pensando ¿si habrá agredido mas a mi mamá, la habrán botado de la casa, le habrá insultado mas, y otras cosas peores?, por esas razones para mejorar la calidad de educación, se debe tomar en cuenta y arreglar la problemática familiar del alumno.

En este tiempo la calidad de educación se ha convertido en un factor estratégico fundamental en la política educativa de todos los países. No se da una buena calidad de la educación por la incertidumbre del problema moral que hoy agobia a todas las sociedades.

1.3. LA SITUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL ECUADOR

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. “En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

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

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país” (Ministerio de Educación, Ecuador, 2011).

1.4. ¿QUÉ SON LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD?

Los estándares de calidad en la educación se los define como: Conjetura de lo que la comunidad especializada considera que son las condiciones básicas y mínimas para que se merezca un título universitario, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. A estas condiciones básicas se la ha denominado estándares de calidad.

Los estándares de calidad educativa son representaciones de los beneficios 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. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que estos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje. “Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados” (Ministerio de Educación, Ecuador, mayo, 2012).

1.5. IMPORTANCIA DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD

El objetivo primordial de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Paralelamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora nuestro país no ha tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. Solo cuando tengamos estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo. Porque las personas necesitan adquirir habilidades sociales para poder insertarse en una sociedad compleja y cambiante como la actual, marcada por la violencia, la discriminación, la opresión y la injusticia, a nivel mundial.

Además, la gran cantidad de conocimiento producido sumados a los ya mencionados cambios sociales hacen que las familias requieran de otros agentes que complementen de forma efectiva su derecho y deber de educar a sus nuevos integrantes de modo de poder insertarse efectivamente en la sociedad, en las actuales y futuras condiciones. Permitiendo así que las personas realicen una hábil gestión de su propio conocimiento y del conocimiento producido en las redes sociales que integran.

Los estándares permiten visualizar la relación que existe entre escuela y sociedad, es importante para entender que los estándares pueden operar efectivamente como instrumentos para la acción, sólo si se les confiere autoridad a las personas que tienen la responsabilidad de elaborarlos y al resultado de su trabajo. A mayor autoridad que les sea asignada a las personas y a su trabajo, mayor será la fuerza del estándar para generar acciones. Por el contrario, si no se les atribuye autoridad a las personas destinadas a elaborarlos, no se le reconoce fuerza al estándar generado y, por lo tanto, no llama a desarrollar acciones.

El estándar es una meta y una medida; es una descripción de lo que el estudiante debe lograr en una determinada área, grado o nivel; expresa lo que debe hacerse y lo bien que debe hacerse.

Desde estos principios la importancia de los estándares, mejora la educación requiere que todos los niños y niñas puedan aprender con niveles muy altos de logros o resultados. Necesidad de garantizar la equidad: que todos los estudiantes aprendan lo que tienen que aprender, con alto nivel de calidad. También permiten la

democratización de la educación. Pues permiten que todos sepan hacia dónde dirigir sus esfuerzos y facilita el proceso de rendición de cuentas sobre los resultados alcanzados.

CAPITULO II

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

“El desafío para aquellos que buscan mejorar la educación elevando sus estándares no está en regresar a las escuelas de su niñez, sino en crear escuelas que nunca existieron: escuelas donde se espera que todos los niños aprendan, escuelas donde las expectativas sean altas para todos los estudiantes”. (Ravitch, 1996)

En nuestro país, la educación ha enfrentado cambios muy importantes, desde inicios del siglo XX ha significado un gran esfuerzo cambiar el sistema educativo tradicional por uno novedoso que apuntó al desarrollo de habilidades y que tenga un impacto positivo y significativo para la vida de los estudiantes. Sin duda alguna este ha sido un gran reto, pues se trata de tumbar una muralla muy alta en la historia educativa, donde los procesos tradicionalistas de enseñanza-aprendizaje y la evaluación de carácter técnico y sumativo habían marcado el compás del quehacer docente y en donde el estudiante era catalogado como receptor y se alejaba de la oportunidad de construir por sí mismo el entorno en que se educaba, quedando rezagado frente a los procesos que estaban sucediendo a nivel mundial.

2.1. VALORES ESENCIALES EN LA CALIDAD EDUCATIVA

Al hablar de calidad educativa nos estamos refiriendo a hacer válidos los valores esenciales que en ella rodean, fortaleciendo de manera consistente y duradera la educación. Pero es necesario también subrayar que la escuela sola no puede enfrentar los múltiples problemas a los que se enfrenta día a día, pues es la realidad de muchos países y principalmente el nuestro, en donde se atraviesan el conjunto del tejido social.

En la escuela podemos enseñar el valor de la paz, pero si en la calle y el hogar se practica la violencia será difícil que los niños aprendan qué es la paz. La escuela sola no puede enseñar valores, y mucho menos puede reemplazar a la familia en esta tarea. Reyes, González, (1999) menciona: “Podemos enseñar en clase las

normas de tránsito, pero si los padres pasan el semáforo en rojo para dejarlo en la escuela, será difícil que el niño aprenda el valor del cumplimiento de la ley. Podemos dar lecciones sobre el significado de la participación democrática, pero si en la calle se enseña con hechos la ley del "no te metas", será más difícil formar ciudadanos preocupados por el bien común".

La escuela tiene la gran responsabilidad de generar en los estudiantes las capacidades que permitan una mirada crítica frente a los mensajes de violencia e intolerancia, y dar oportunidades de practicar los valores en la convivencia escolar. Y también puede articular más su trabajo con las familias, las organizaciones de la comunidad, los medios de comunicación, etcétera, para construir conjuntamente una sociedad más solidaria, que no sólo declame los valores sino que los ponga en práctica.

En relación con los valores, la calidad entendida como un movimiento cultural, promueve los siguientes valores: la verdad, honestidad, lealtad, respeto y compromiso. Y por ello la calidad educativa, en términos generales, significa contar con las instituciones y el liderazgo educativo que garanticen aprendizajes significativos, una formación ética basada en valores universales, y logros académicos por encima de la media para la gran mayoría de nuestros alumnos.

La experiencia y la investigación constante sobre la calidad educativa, nos señalan que los logros escolares se incrementan significativamente cuando se da el trabajo conjunto entre la escuela, la familia y los alumnos.

Como dijo Rousseau, "la sociedad democrática y racional necesita algo que una a los individuos, por encima de los intereses particulares, unos "intereses comunes" que comprometan a toda la humanidad en la empresa de hacer un mundo más humano".

2.2. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Por lo general los centros educativos funcionan, realizando la evaluación del aprendizaje a los alumnos. Por un parte, no parece razonable atribuir todo el éxito el fracaso de la evaluación de los alumnos, al esfuerzo, capacidad o interés de estos, porque existen otros factores o elementos importantes del sistema educativo que

inciden directamente en el proceso del aprendizaje, tales como: la acción, el currículo, los recursos disponibles para el desarrollo de las actividades, etc.

El centro educativo constituye la unidad funcional de planificación, organización, evaluación, y por ende debe proporcionar el cambio educativo esperado. Tradicionalmente se ha considerado a la actividad que el profesor realiza en el aula como objetivo sustancial del quehacer institucional.

El equipo directivo como dinamizador de la vida del centro, debe impulsar una reflexión permanente y compartida sobre la labor institucional que se efectúa y también ser ellos parte de la evaluación, como factor importante para determinar las causas a los problemas de forma más específica.

La evaluación institucional es una labor que hoy en día toma una mayor seriedad y exigencia, puesto que conduce a obtener la calidad en la educación. La evaluación institucional en nuestro contexto es una tarea que hasta hoy no es practicada correctamente y no se le toma la importancia que necesita, muchas veces lo ven como un requisito administrativo, el reconocimiento social o para no quedar en "mal", y están muy lejos de involucrarse conscientemente en este proceso que más que nada les debe abrir la puerta para conocer profundamente a su institución y detectar la realidad de lo que pasa en su centro educativo.

El objetivo de las escuelas es la formación de sus estudiantes. Como sabemos, evaluar, es también valorar, valorar lo que hemos hecho y lo que hemos logrado, esto va a permitir reforzar o cambiar las decisiones tomadas.

Un primer aspecto a considerar, aunque parezca obvio recordarlo, es que la calidad refiere a lo cualitativo, o al menos a aspectos no necesariamente cuantificables de los procesos vividos en los establecimientos escolares. Por lo tanto, los resultados obtenidos, medidos según instrumentos estandarizados, pueden sólo dar cuenta de *un aspecto* de la calidad de la institución escolar, pero no son bajo ningún punto de vista- el único a considerar. Siendo de este modo, conviene rescatar y proponer una noción más comprehensiva de calidad educativa.

La evaluación educativa no se la da con la finalidad de molestar o curiosoar lo que pasa en una institución, en relación a los directivos, maestros, estudiantes, y padres de familia, sino más bien, está encaminada a conocer la realidad en la que se desenvuelven una parte de la sociedad y de encontrarse anomalías, dar las soluciones respectivas que permitan obtener la calidad educativa tan anhelada.

De esta manera se postula que la calidad en la educación, es el resultado de las interrelaciones positivas entre todos los elementos que conforman el proceso educativo de las instituciones educativas. Por ello, se le considera no como un fin, sino como un instrumento muy importante, que aprueba y permita el conocimiento de estas conexiones, de sus resultados y de sus productos.

La evaluación permanente y continua del quehacer educativo, objetiva, crítica y sin autocomplacencias, brinda la información necesaria para la mejor toma de decisiones dentro del contexto de modernización que de un país.

2.3. VENTAJAS DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

Al realizar la evaluación de manera efectiva y consciente se puede anotar una serie de ventajas que esta trae consigo, tanto para los estudiantes, como para los maestros e institución educativa.

La evaluación de los aprendizajes es y ha sido uno de los temas que mayor preocupación acarrea a los docentes. En cualquiera de los niveles de la enseñanza y en cualquiera de las asignaturas las propuestas de evaluación señalan un camino de difícil resolución. La búsqueda de objetividad, por una parte y la necesidad de encontrar una estrategia que asegure que los estudiantes puedan expresar de la mejor manera todos sus conocimientos, por otra, consisten en los desafíos diarios de las tareas del docente. Si pudiéramos caracterizar a las buenas prácticas que recorren los diferentes niveles del sistema educativo elegiríamos las que satisfacen las siguientes condiciones: prácticas sin sorpresas, enmarcadas en la enseñanza, sin desprenderse del clima, ritmo y tipo de actividad de la clase en la que los desafíos cognitivos no son temas de las evaluaciones sino de la vida cotidiana del aula. Atractivas para los estudiantes y con consecuencias positivas respecto de los aprendizajes.

Cuando se basa en los procesos y no en los resultados, la evaluación conlleva a mejorar y a vencer obstáculos en el transcurso de la enseñanza, ya que en este último permite ser flexibles, adaptables a las necesidades que se presenten y por ende el aprendizaje tanto del estudiante como para el maestro será más satisfactorio.

También sirve como medio de los programas educativos a las características individuales del estudiante, promoviendo el rendimiento mayor de los estudiantes a través de los conocimientos.

El fin, es que tanto el maestro como el estudiante lleguen a un acuerdo sobre lo que en realidad ha hecho el trabajador durante el período a revisar y lo que se necesita mejorar para la próxima clase, es necesario establecer estándares de desempeño al inicio del período para poder comparar lo logrado contra lo que se estableció al inicio. Es incorrecto criticar a alguien por algo que no hizo porque ni siquiera sabía que tenía que realizarlo, es importante señalar que a nadie le gusta que lo critiquen, sobre todo si la crítica es injusta.

En los procesos de calificación el requerimiento de las prácticas docentes consiste en posibilitar el mejor rendimiento de cada uno de los estudiantes. En el marco de los estudios obligatorios el máximo rendimiento consiste en posibilitar la máxima calificación, que es la que da cuenta de que se poseen, aprecian y satisfacen los conocimientos necesarios para el ciclo subsiguiente. Las apreciaciones respecto de las correcciones y las valoraciones de cada uno de los trabajos se deberán explicitar pero, son apreciaciones cualitativas y deben sostenerse como tales.

El valor de cada uno de los trabajos debe ser apreciado por los docentes y comunicado a los estudiantes. Los límites, las posibilidades, las resoluciones originales, se constituyen en nuevas instancias de aprendizaje. No debieran confundirse con la acreditación de los conocimientos básicos de cada ciclo o nivel. El valor de los análisis cualitativos y el surco que dejarán en los aprendizajes de los estudiantes dependerá del valor de las sugerencias, los estímulos que provoque y el acierto con que se perciban los lugares potentes para el mejoramiento de esas producciones.

2.4. TIPOS DE EVALUACIÓN

Como hemos venido anotando la evaluación es un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones que permita mejorar la actividad educativa valorada.

Desde la perspectiva de quién evalúa se considera los siguientes tipos de evaluación:

AUTOEVALUACIÓN, la EVALUACIÓN INTERNA y la EVALUACIÓN EXTERNA.

Esto aplica a cualquier objeto de evaluación en educación: del alumno en general, de su rendimiento académico, de un proyecto, de un programa o de una institución.

El carácter de ser AUTO no excluye el ser sistemática, sin embargo, podrían predominar los juicios subjetivos sobre los objetivos si no se adoptan autocontroles.

La evaluación interna no se asume necesariamente como autoevaluación, en tanto puede ser hecha dentro de una institución para efectos específicos pero los evaluadores pueden proceder de unidades académicas diferentes a la evaluada. Por ejemplo, la evaluación de profesores puede hacerse internamente en una institución bajo la responsabilidad de, supongamos, la Unidad de Desarrollo Profesional, pero ésta puede o no, utilizar estrategias de auto-evaluación.

La evaluación externa aplica en ocasiones, un tipo de evaluación denominado JUICIO DE EXPERTOS que consiste en solicitar a expertos en determinados temas o campos relacionados con el objeto de evaluación, para que con base en su conocimiento y experiencia emitan juicios evaluativos sin estar controlados, necesariamente, por parámetros o criterios pre-establecidos. Este tipo de evaluación se aplica con mayor frecuencia, como parte de la evaluación de programas educativos de formación, con miras a lograr su acreditación por un organismo específico de control de calidad educativa en un país o en una región.

Además se existen varias modalidades para evaluar el desempeño de los profesores en una institución educativa. Cada modalidad tiene sus ventajas y desventajas, y el evaluador debe estar consciente de ellas al momento de seleccionar la modalidad que responda mejor a los intereses de la evaluación. Entre las diversas formas en que el desempeño de un profesor puede observarse y registrarse, destacan las siguientes modalidades:

- Autoevaluación de los profesores
- Observación en el salón de clase
- Entrevista a los profesores
- Desempeño académico de los alumnos
- Portafolios
- Encuesta de opinión a los alumnos

2.5. LA CALIDAD COMO UN PROCESO DE MEJORA CONTINUA DE LAS INSTITUCIONES

Actualmente hablar de mejorar la calidad de la educación, es una tarea prioritaria que debemos asumir en conjunto con todos los estamentos de la sociedad. Educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz.

Una educación que genera oportunidades legítimas de progreso y prosperidad. Una educación competitiva, pertinente, que contribuye a cerrar brechas de inequidad y en la que participa toda la sociedad. Para desarrollar este reto se trabajará en el desarrollo de competencias básicas, genéricas, específicas y ciudadanas en los niños, niñas y jóvenes; se consolidará el sistema nacional de evaluación de la calidad y se fortalecerá el sistema de aseguramiento de la calidad. Para poder lograrlo se basa en los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones, hace posible generar capacidades y liderazgo para planificar, organizar, ejecutar, ajustar e innovar el proceso de mejoramiento continuo de la calidad de la educación.

Además cuando nos referimos a la mejora de la calidad de las instituciones educativas estamos refiriéndonos a la calidad de la educación que la institución

brinde a la comunidad. Entonces tenemos que entender el término de calidad minuciosamente, para nosotros su primer sentido, corresponde a la calidad de los seres humanos.

Entendemos entonces, que como dice Prieto, Castillo, (2004) “la calidad del educador como sujeto individual, construido en su capacidad de comunicar, de interactuar, de ser mediador con toda su cultura, de investigar, de producir intelectualmente, ejemplo a seguir, líder de un grupo, redes de educadores y que se capaz de fomentar en los estudiantes productores intelectuales consolidados y disciplinados.

En lo que se refiere a los estudiantes como sujeto individual, que posee capacidad de expresión, seguridad, autoestima, disponibilidad de recursos de relación e interacción, comprensión de las interdeterminaciones de los fenómenos sociales, tolerancia, convivencia con la diversidad y las diferencias y socialmente como sujeto capaz de un interaprendizaje, existencia de grupos de referencia y visibilidad de los mismos en la sociedad, etc.”.

Queremos hoy y en el futuro una educación de calidad de todos sus seres humanos que la integran, una escuela digna en una sociedad digna.

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

Si el estudiante ocupa un lugar primordial dentro de una institución educativa, el profesor es quién, sin duda sigue al alumno como elemento clave para funcionamiento de ésta. De acuerdo con este razonamiento, la evaluación del desempeño de los profesores debe ser otro factor clave para considerar dentro de las tareas del evaluador institucional.

“Se entiende por desempeño del profesor lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus estudiantes, al diseñar materiales de aprendizaje o a evaluar los exámenes de los mismos.

El desempeño del profesor no debe confundirse con otros aspectos igualmente importantes, pero conceptualmente diferentes. Por ejemplo, la competencia del profesor es el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo”. (Valenzuela, González, 2004).

El sistema de evaluación al desempeño analiza el desarrollo de todas las actividades, desde cuando estas inician, hasta cuando concluyen, además cumplen con la importante función de un monitoreo estratégico que valora el nivel de desempeño en todos los elementos de una institución educativa.

De la misma manera la evaluación al desempeño profesional docente determina la calidad de los procesos y resultados que se obtienen tanto en los aspectos pedagógicos como en lo administrativo del centro educativo que se está evaluando y esto lo hace mediante la definición de objetivos institucionales y parámetros que permitan el cumplimiento de estos.

3.1. ¿QUÉ EVALUAR EN EL DESEMPEÑO DOCENTE?

Fuchs (1997) señala que: “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”.

En el ámbito educacional, Ralph Tyler (en Casanova, 1999) define la Evaluación Docente como “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además Cronbach (en Casanova, 1999) la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentador del objetivo evaluado, y no sólo como un fin”.

Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio. Knox (1977, en Valdés, 2000) sostiene que: “una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador. Asimismo, es importante recalcar en una evaluación docente, tener presente que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada”.

Lo que se debe evaluar en el docente es la capacidad intelectual, sus habilidades generales, la parte afectiva que es muy importante, la capacidad de análisis, la relación con los estudiantes, con maestros y con la comunidad en general, etc.

La evaluación, por haberse convertido en una exigencia externa impuesta por el sistema educativo, no ha merecido interés e importancia por su valor intrínseco. De ese modo, no se valora su relación con el ser humano en sí mismo y su vida, Así, ha

llegado a ser una práctica ambivalente, externa. Se cumple con ella pero no se le encuentra un sentido real y genuino.

Pero si como seres humanos estamos conscientes de la responsabilidad enorme que esta tiene, le daríamos otro sentido a la forma de evaluación. Equivale a darle una significación acorde con lo que la persona hace en su cotidianidad. Permanentemente se efectúan valoraciones, se emiten juicios, se dan opiniones, se expresan conceptos, que son formas evaluativas dirigidas hacia sí mismo, los que nos rodean, los objetos circundantes, los hechos acaecidos.

La evaluación en cuanto está valorando, cuestionando, averiguando, analizando, es algo natural, normal e inherente a la acción humana. No es algo externo o superpuesto sino algo que responde a su misma necesidad y naturaleza. De ahí la importancia que tiene en el momento diario como actitud humana y no solo en la práctica del aula de clase, niño en cualquier ámbito de la vida, mucho más lo será la evaluación del desempeño profesional docente de una institución.

3.2. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Como se ha dicho, la formación docente se entiende hoy como un proceso que ocurre a través de toda la vida de un profesor o profesora y cuyas características son apropiadamente descritas en la siguiente forma:

“El desarrollo profesional consiste en la totalidad de las experiencias naturales de aprendizaje y de aquellas actividades conscientes y planificadas dirigidas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, que contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso mediante el cual, solo y con otros, los profesores revisan, renuevan y amplían su compromiso en cuanto agentes de cambio, con los propósitos morales de la enseñanza, y mediante el cual adquieren y

desarrollan críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo profesional de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente”.(Christopher Day, citado por Bolam, 2004)

Luis Bretel (2002) expresa que “al proponerse evaluar el desempeño docentes, es importante tener en cuenta que:

Es indispensable estar seguro de que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable, porque el efecto “cultural” de lo realmente evaluado será siempre más poderoso y determinante, sobre los desempeños futuros, que las intenciones declaradas de la misma.

Se debe prestar más atención a la “cultura evaluativa” que se originará con la forma en que se evalúe que a los procedimientos e instrumentos de evaluación. En todo caso, antes de aplicar estos últimos es indispensable determinar cuáles serán los impactos que podrían producir (positivos o negativos) en la cultura evaluativa que se requiere construir.

No deben efectuarse reduccionismos o sesgos al diseñar el sistema evaluativo y tenerse en cuenta que son tan importantes los resultados como los procesos. Es tan importante la información cuantificable y “objetiva” como la información imprecisa y los procesos “subjetivos” que pueden desencadenarse con la evaluación.

Es tan importante que quien evalúe se coloque fuera del proceso evaluado, como que quien está dentro y totalmente involucrado pueda participar en la evaluación. Es tan importante que se evalúe desde aquello que se ha asumido como social y universalmente deseable, como que se lo haga desde lo que es deseable y valioso para cada sujeto particular.

No debe temerse a un proceso evaluativo muy complejo, porque toda simplificación puede resultar reductiva y empobrecedora.

A juicio de Bretel, la evaluación docente es un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales,

con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente.

La evaluación del desempeño docente, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes”

Hablar hoy en día de evaluación es algo complicado y delicado ya que para muchas personas que no conocen bien el tema creen que es sinónimo de sanción lo cual es una absoluta equivocación, ya que solo es un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, además permite la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno. Ahora bien el sistema de Evaluación Docente y directivos, es un sistema de los profesionales de la educación, que se desempeñan en funciones de docencia de aula. Su carácter es formativo y está orientada a mejorar la labor pedagógica de los educadores tanto del nivel básico como del nivel bachillerato y además a promover su desarrollo profesional continuo. Todo esto es con la finalidad de mejorar al cien por ciento la educación de nuestro país, ya que de esta manera estamos fundamentando positivamente el desarrollo del mismo.

3.3. AUDITORIA AL DESEMPEÑO DOCENTE

“Actualmente el ministerio de educación del Ecuador (Ministerio de Educación, Siprofe, 2012), ha decidido que la gestión escolar será auditada según lo establecido en el Modelo Nacional de Supervisión Educativa, es fundamental empezar a auditar internamente el desempeño directivo y docente en las instituciones educativas.

Auditar el desempeño directivo y docente requiere que se establezcan con precisión cuáles son los criterios que servirán de referente para el proceso. Esos criterios deben ser conocidos amplia y profundamente tanto por quién audita como por quien es auditado.

Los referentes que deben considerarse para establecer los criterios con los que se auditará el desempeño de los directivos y docentes son la Ley de Educación Orgánica Intercultural, su reglamento, los estándares de calidad educativa, los perfiles de funciones generales y específicos de la institución y los objetivos de desempeños establecidos individualmente.”

3.4. EVALUACIÓN DE LA RELACIÓN PEDAGÓGICA DOCENTE-ESTUDIANTE

“Hoy en día los roles tradicional de los profesores y los alumnos se están modificando en paso lento pero seguro, así como las prácticas educativas mismas. Lo relevante del aprendizaje es poder “transformar lo que se sabe” y no únicamente poder decir “lo que se sabe” (Ruiz Ordoñez, 2011).

El profesor como agente mediador de procesos que conducen a los estudiantes a la construcción del conocimiento y la adquisición de las capacidades mencionadas, debe no sólo dominarlas, sino apropiarse de nuevas formas de enseñar.

El profesor debe tener en cuenta cuál es el papel de la evaluación del aprendizaje para aumentar la motivación de los estudiantes en función del desarrollo de su pensamiento y de las cualidades de la personalidad.

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

Claro está, para que un profesor tenga éxito en su gestión necesitará ante todo precisar más exactamente qué es necesario evaluar, puesto que en ocasiones este elemento se diluye, o se oscurece en el camino de posibilidades que se presentan para un contenido, por tanto la evaluación del aprendizaje cumpliría uno de sus objetivos más inmediatos.

En terreno de la evaluación y exámenes tenemos más garantizada la receptividad de nuestros alumnos en dos puntos clave de nuestra tarea que son: orientar y

motivar, son muy claras las ventajas para el estudiante, específico y que tenga en cuenta aspectos más motivacionales y personales. En las evaluaciones frecuentes, breves y más formales, el beneficio de los estudiantes y también del profesor puede superar el coste que puede suponer para el profesor.

En ocasiones nos asomamos a la evaluación del clima de la clase, de los valores y de las actitudes de los estudiantes.

Entre la vida al interior de la escuela y la vida fuera de ella se abre una brecha amplia y profunda. El mundo se debate en luchas de poder, de valores e intereses, de propuestas políticas y económicas mientras la escuela sigue exigiéndoles a sus alumnos que no falten a clases, que hagan la tarea, que estudien y todo ello sin relación con lo que los alumnos vivencia antes y después de ingresar a la institución escolar, utilizando el concepto de “vivencia” como conjunto de experiencias que posibilitan la conformación de una visión del mundo, visión que generalmente es negada por el profesorado y en ocasiones por la institución escolar, y que es construida por el individuo desde los referentes previamente formados.

Las reflexiones en torno a la relación que se establece durante el proceso enseñanza-aprendizaje, entre profesor y alumno, generalmente parten de la consideración de roles previamente establecidos e implícitamente aceptados, de donde derivan toda una serie de normas sobre su quehacer cotidiano

Por lo tanto si en los centros educativos se imparte una educación afectiva debe recobrar en los espacios de la escuela y del aula, cada vez mas respetabilidad, como un elemento de la vida y de la cultura organizacional y “como un tema de estudio serio” porque si las actitudes de los educadores han cambiado, de un enfoque de una medición muy exacta de materias a menudo insignificantes, a una posición de disponibilidad de aceptar mediciones menos rigurosas sabiendo que la materia de estudio es el desarrollo afectivo.

3.5. CARACTERÍSTICAS DE UN DOCENTE DE CALIDAD

El docente debe ser un profesional de la docencia que tenga como punto de partida el conocimiento y la reflexión de su tarea como formador de personas, de tal forma

que pueda promover en sus estudiantes las condiciones favorables al logro de la experiencia del aprendizaje.

Acosta (2012) indica que: “El paradigma mediacional centrado en el profesor supone una perspectiva específicamente situada en el ámbito de la enseñanza más que en el ámbito del aprendizaje, a continuación algunas características del docente:

- ✓ Debe ser un experto y como tal dominar los contenidos curriculares, planifica, anticipa los problemas y soluciones en las que se encuentran los estudiantes, revisa fases en las que se encuentran sus estudiantes.
- ✓ Establece metas, favorece la perseverancia, desarrolla hábitos de estudio y fomenta la autoestima y la meta cognición.
- ✓ Es un investigador constante o un indagador de las cosas que suceden a su alrededor y fomenta en sus estudiantes la misma cualidad.
- ✓ Enseña que hacer, cómo, cuándo y por qué: ayuda a cambiar el estilo cognitivo de los estudiantes controlando su impulsividad.
- ✓ Comparte experiencia de aprendizaje con los estudiantes.
- ✓ Atiende las diferencias individuales de los alumnos
- ✓ Desarrolla en los educandos actitudes de cambio positivas”.

En cuanto a las competencias se definen de acuerdo con lo que consideramos importante en un profesor ideal.

Entre más competencias un profesor tenga, se dice de él que es más competente y que, potencialmente puede llegar a ser (o ya es) un buen maestro. Otro ejemplo es, la efectividad del profesor, la cual se refiere a los resultados que el profesor obtiene. Muchas veces, la efectividad del profesor se define en términos de lo que los alumnos hacen; no en términos de lo que el profesor hace o puede hacer. El dominio que los alumnos tengan de una materia o sus cambios de actitudes son supuestas consecuencias de una instrucción efectiva. La efectividad del profesor depende de qué competencias tenga el profesor, que tan motivado está para ponerlas en prácticas y en qué contexto el profesor desempeña su labor. Obviamente la efectividad de un profesor se ve afectada por la manera en que los alumnos estudien y aprenden, lo cual es parte del contexto en que el profesor trabaja. Por último, hay otras características personales del profesor, las cuales se refieren a cualidades

como cultura general, actitud, rasgos de personalidad, experiencia profesional, etcétera, que pueden afectar el desempeño y la efectividad del profesor.

Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

“Al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera *insumos* (preparación del docente) y *procesos* (prácticas docentes) que llevan a los *resultados* (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles)” (Wenglinsky, 2000). Adicionalmente, los estudios del antes mencionado autor, señalan que las prácticas docentes tienen un mayor impacto sobre el aprendizaje que la preparación del profesor.

Los Estándares de Desempeño buscan que los Docentes es fomenten en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

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

Un profesor con calidad debe considerar que es un intelectual y ha de responder a ese concepto. Ser intelectual requiere estudiar intensamente, estar al día, tener deseos de buscar saberes, pensar. El saber científico, en su más amplio significado, se distingue el saber vulgar en que es un saber que presupone una fuerte aptitud psicológica de atención.

CAPÍTULO IV

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Estudiantes y profesores son dos partes importantes en una institución educativa en las dos secciones previas hemos estudiado cómo evaluar su aprendizaje y su desempeño, respectivamente. Corresponde ahora considerar otro elemento fundamental en una institución educativa: el personal directivo:

En la evaluación que se haga del personal directivo, el evaluador institucional puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera en que ésta está siendo dirigida. “El director general actúa como líder y como máxima autoridad de la institución, por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional. Por supuesto que esto mismo es aplicable para el caso de otros directores de segundo rango dentro de la institución, así como a los distintos mandos medios.

Al igual que se ha comentado en las secciones previas, la evaluación del desempeño de los directores requeriría de todo un tratado sobre lo que implican los estilos de dirección. Múltiples teorías han sido escritas sobre lo que es lo que constituye un director eficiente y efectivo dentro de una organización y, a partir de un perfil ideal de director, finalmente podría ser posible diseñar un instrumento de evaluación que juzgara su desempeño” (Valenzuela González, 2004).

Un ejemplo de esto se tiene con el Inventario de autoevaluación del desempeño de los directivos (IADD). Este instrumento consta de 108 reactivos generados a partir de diversas concepciones teóricas relacionadas con la dirección. El diseño del IADD comienza con la creación de una taxonomía sobre las habilidades de dirección que intervienen en la acción misma de dirigir una organización. Tres fueron identificadas en un principio:

- Habilidades orientadas a la realización de la tarea.
- Habilidades orientadas a la persona del trabajador.
- Habilidades orientadas a la persona del director.

- Las dos primeras categorías parten de las tradicionales teorías de la malla gerencial. La tercera habilidad parte de un conjunto de procesos orientados hacia el interior de la persona del director.

A partir de esta primera definición de categorías surgió un nuevo nivel de categorías, las habilidades orientadas a la realización de la tarea se dividieron en tres subcategorías, por lo regular asociadas con un proyecto de administración, expresamente: planeación, realización y evaluación. Las habilidades orientadas a la persona del trabajador también se dividieron en subcategorías, las cuales se refieren al vínculo del director con sus trabajadores, a saber: comunicación, motivación y equipos de trabajo. Por último de habilidades orientadas a la persona del director se dividieron en tres subcategorías, asociadas con la trilogía de poder (capacidades intelectuales), querer (motivación intrínseca y extrínseca) y deber (ética personal).

Con la finalidad de efectuar un análisis más fino cada subcategoría se dividió a su vez en tres niveles inferiores. La explicación detallada puede resultar extensa, pero es suficiente con señalar que en este proceso de análisis se aplicaron diversas teorías, sobre el comportamiento humano en las organizaciones.

4.1. PERFIL PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

Según Díaz Díaz (2010), indica que un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

En lo personal:

“Desarrollar capacidad de diagnóstico a partir del conocimiento de la realidad; Tener actitud científica y reflexiva. Meditar sobre el futuro; Ejercer liderazgo efectivo. Orientar conocimientos y actuación de los trabajadores hacia objetivos institucionales; Estimular espíritu de responsabilidad y logros personales y del equipo. Aprovechar creatividad, talento y experiencia personal; Tener capacidad para establecer adecuadas relaciones humanas; Promover el trabajo en equipo; Infundir credibilidad; Escuchar y valorar punto de vista de los demás. Comunicarse adecuada y convenientemente; Dar ejemplo y crear ejemplos. Observar normas de buena conducta y buen gusto; Ser relativamente organizado,

tener tiempo para los otros y su familia. Ser puntual; Leer profusamente y disfrutar las artes.

En lo pedagógico:

Conocer los avances científicos que aportan a la educación, tecnología educativa y aprendizaje; Valorar el significado de la innovación y los mecanismos para generarla y orientarla; Conocer las dimensiones y relaciones entre valores y la educación; Manejar técnicas de observación científica y análisis crítico del proceso de aprendizaje; Conocer métodos activos que favorezcan que el docente se forma en la cultura del hacer y no solo del pensar; Entender las etapas del crecimiento y el significado de las diferencias individuales; Tener habilidad para seleccionar medios y recursos, metodologías, sistemas de evaluación adecuados a realidad de la escuela; Manejar técnicas de programación curricular, evaluación académica, supervisión.

En lo general:

Gobernar el arte de delegar; Comprender el significado de competitividad, meritocracia, calidad y su importancia en educación; Respetar las burocracias pero saber que no se es un burócrata; Saber tomar decisiones adecuadas y oportunas; Orientar el buen uso de los recursos humanos, materiales y de tiempo; Tener habilidad para administrar personal y manejar técnicas de solución de conflictos; Manejar técnicas de planificación, proyectos, evaluación institucional; Conocer las potencialidades y limitaciones del uso del computador en la gestión escolar y proceso educativo; Establecer controles que lleven a la organización por la ruta del éxito".

Un directivo de un centro educativo debe cuestionarse y reflexionar críticamente sobre "su ser y su hacer" como dirigente de una institución pública, con el compromiso de rendir cuentas a la comunidad local a la que pertenece, considerando la función social que le constituye como autoridad institucional ante los vertiginosos cambios que el presente siglo enfrenta.

Siendo una de las expectativas la participación colectiva en los centros escolares, se destaca la importancia del desempeño de los directivos en cada plantel, por lo que

se propone una serie de actividades que apoyen su tarea, con la finalidad de abrir espacios de reflexión que den pauta a una reconceptualización de su práctica directiva.

Un buen directivo es considerado un líder de la educación, una de las características propias es su capacidad de convocar a los demás en torno a valores. Hace destellar lo bueno y lo mejor ante la mirada de todos y es eso atractivo que lo hace siempre valioso.

En la sociedad del saber, caracterizada por que en ella lo importante no son las mercancías sino los conocimientos y la eficaz manera de dirigir una institución con la que se caracteriza un directivo, convirtiéndose en términos generales en el director con una visión clara por el aprendizaje, foco en la gestión escolar y no en los temas administrativos, que es el enfoque clásico. Llano Alejandro (2002) manifiesta que: "El Director debe focalizarse en los procesos de los establecimientos escolares, siendo por tanto fundamental el desarrollo de competencias para la gestión curricular y el liderazgo pedagógico. Focalizar los procesos de formación en los procesos de la escuela. La responsabilidad que tienen los directivos se asienta en un trabajo real sobre los procesos de aprendizaje y sobre los resultados, el sostenedor también debe tener esa mirada pedagógica y es parte de los desafíos que se debe enfrentar para potenciar el efecto de los procesos formativos".

4.2. COMPETENCIAS DE LOS DIRECTIVOS

"Fortalecer la función del director para el ejercicio de un liderazgo democrático y responsable, y avanzar en la búsqueda de alternativas para la elección de un profesional que combine criterios de competencia profesional y conocimientos teóricos, con legitimidad del liderazgo y aceptación de su autoridad, será sin lugar a dudas, una prioridad para los gobiernos." (Abrile De Vollmer, 1996).

En relación con los tipos de competencias, Sosa Castillo, A. M. y otros (2006) señalan dos tipos generales para las competencias profesionales: las básicas y las específicas.

Las competencias básicas: Son las de mayor generalidad, primer lugar en precedencia, mayor grado de necesidad y son transferibles entre profesiones. Se refieren de manera directa a comportamientos laborales profesionales que responden a las tendencias predominantes en la organización del trabajo contemporáneo.

Las competencias específicas: Son aquellas que requiere cada profesional para el ejercicio propio de su profesión. En ellas se incluyen también las que responden a un sector o rama específica de la sociedad, así como las que conciernen a una organización o entidad determinada.

“En el caso particular de las competencias directivas, para las que son válidos los rasgos que conforman el contenido del concepto competencia, como concepto más general del que es uno de sus representantes, propone los siguientes tipos: las competencias estratégicas y las competencias intratérgicas. Agrega, a estos dos tipos de competencias directivas propiamente empresariales, las competencias de eficacia personal”(Cardona, P, 2006).

Las competencias estratégicas, son las orientadas a la obtención de resultados económicos: visión de negocio, resolución de problemas, gestión de recursos, orientación al cliente, negociación.

Las competencias de eficacia personal son aquellos hábitos que facilitan una relación eficaz de la persona con su entorno. Estos hábitos se refieren tanto al equilibrio y desarrollo personal, como al mantenimiento de una relación activa, realista y estimulante con el entorno. Potencian la eficacia de las competencias estratégicas e intratérgicas y deben considerarse también como competencias directivas. Entre ellas menciona:

Proactividad: iniciativa, creatividad, autonomía

Autogobierno: disciplina, concentración y autocontrol

Gestión personal: gestión del tiempo, del estrés y del riesgo. (Desarrollo personal: autocrítica, autoconocimiento y cambio personal.

4.3. ESTÁNDARES DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO

Los estándares son el conjunto de criterios y niveles de cumplimiento que permitirán apoyar y orientar la acción de los actores del sistema educativo y al mismo tiempo evaluarlos con mayor objetividad.

Los estándares de desempeño profesional directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente.

Constituyen las buenas prácticas de gestión y liderazgo que hace que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Ejemplos estándares directivos:

- Los directivos promueven la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional/ Plan de Transformación Institucional.
- Los directivos ejercen un liderazgo compartido, flexible y generan altas expectativas en la comunidad educativa.
- Los directivos gestionan el currículo.
- Los directivos garantizan que los planes educativos y programas sean de calidad atendiendo a la diversidad y al contexto escolar.
- Los directivos establecen condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- Los directivos demuestran en su gestión una sólida formación profesional.
- Los directivos garantizan un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso sustentado en el Código de Convivencia y en el marco Buen Vivir.

Concretamente calidad de educación, es despertar en el joven sus potencialidades intelectuales y morales que guarda dentro de sí, y que sea diestro en manifestarlo de acuerdo al grado de calidad de educación. Por ello los directivos y docentes tienen la gran responsabilidad en sus manos, que se verá reflejado en el desarrollo del profesional que se ha formado.

En ese sentido, podemos afirmar lo que indica Díaz Barriga (2002): “categóricamente para tener una educación de calidad necesariamente debe estar sustentado por los valores de vida, porque estos valores se encuentran íntimamente ligados a nuestra vida y poseen un alto contenido moral e intelectual. Esos valores básicamente son: la verdad, la justicia, la unidad, la libertad, la paz, la armonía y la vida”.

Por estas razones, afirmamos que sin valores de vida, no puede haber una calidad de educación. Sin embargo, es bueno aclarar que para manifestar los valores de vida, estos deben ser rehabilitados y cultivados en nuestra vida. En el presente trabajo vamos a sugerir un conjunto de medidas y factores que se necesita para tener una educación de calidad.

4. METODOLOGÍA

Ante la problemática planteada y poder llegar a un análisis con alternativas de solución, dependientemente de los resultados, he utilizado los medios humanos y materiales necesarios que me facilitaron el desarrollo de este trabajo, así como los métodos, técnicas e instrumentos que a continuación se detallan.

4.1. PARTICIPANTES

El trabajo de investigación se desarrolla en la ciudad de Zaruma, Provincia del Oro, en el colegio Nocturno Técnico “Miguel Sánchez Astudillo” institución que se encuentra en la zona Urbana del mismo cantón, de sostenimiento fiscal y con jornada de trabajo nocturna. Las personas que participaron de la investigación son: 1 rector, 1 supervisor educativo, 3 miembros del consejo ejecutivo, 4 integrantes del consejo estudiantil, 4 integrantes del comité de padres de familia, 4 coordinadores de área, 15 maestros de básica, 18 de bachillerato, 77 estudiantes del nivel básico, 144 del nivel de bachillerato y 107 padres de familia o representantes de los estudiantes. Es muy importante anotar que, la población de estudio por parte de padres de familia era de 300, al aplicar el muestreo se trabajaría con 169 padres de familia, pero por ser una institución educativa de jornada nocturna no se llegó a trabajar con todos los seleccionados, sino más bien se trabajó con un total de 107 padres de familia o representantes. Con la finalidad de recabar toda la información necesaria, estas encuestas fueron tomadas del MEC, con fines investigativos.

A continuación se detalla la información y el muestreo aplicado:

4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

TABLA N° 1

POBLACIÓN A INVESTIGARSE

POBLACIÓN A INVESTIGARSE Estratos)	N° TOTAL
Para el desempeño profesional docente Director o Rector	1
Subdirector o Vicerrector	1
Inspector General	1
Docentes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	15
Docentes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	18

Estudiantes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	96
Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	230
Padres de familia	300
Para el Desempeño profesional directivo. Director Rector	1
Subdirector y Vicerrector	1
Inspector General	1
Coordinadores de Área	4
Consejo Estudiantil	4
Consejo Ejecutivo	3
Comité Central de Padres de Familia	4
Supervisor Escolar	1

MUESTRA PARA ESTUDIANTES DE BÁSICA:

Años Básicos 8°, 9° y 10° TOTAL 96 estudiantes.

La fórmula estadística que se aplicará es la siguiente:

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

Dónde:

Z= nivel de confianza (95%) = 1.96

N= universo

P= Probabilidad a favor

Q= Probabilidad en contra

∞ = error estadístico

n= tamaño de la muestra

Calculo con el 95% de confiabilidad

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 96}{(0.0025)(95) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 24}{}$$

$$0.2375 + 0.9604$$

$$n = \frac{92.1984}{1.1979} = 76,966$$

Tamaño de la muestra 76,966 que equivale a 77 estudiantes

MUESTRA PARA ESTUDIANTES DEL DIVERSIFICADO:

Años Básicos 1°, 2° y 3° TOTAL 230 estudiantes.

La fórmula estadística que se aplicará será la misma que se aplicó para el ciclo básico:

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

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 230}{(0.0025)(229) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 57.5}{0.5725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{220.892}{1.5329} = 144.1$$

Tamaño de la muestra 144.1 que equivale a 144 estudiantes del bachillerato

MUESTRA PARA PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES:

Años Básicos 1°, 2° y 3° TOTAL 300 Padres de familia.

La fórmula estadística que se aplicará será la misma que se aplicó para el ciclo básico y bachillerato:

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

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 300}{(0.0025)(299) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 75}{0.7475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{288.12}{1.7079} = 168.69$$

Tamaño de la muestra 168.69 que equivale a 169 padres de familia o representantes de los estudiantes.

Muestra a investigarse en el Colegio Técnico “Miguel Sánchez Astudillo”

POBLACIÓN	N	(95%)	(%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente: Rector o Director	1	-	-	-	-	-	1
Subdirector o Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1
Coordinadores de Área	4	-	-	-	-	-	4
Docentes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	15	-	-	-	-	-	15
Docentes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	18	-	-	-	-	-	18
Estudiantes de 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	96	-	-	-	-	-	77
Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de	230	-	-	-	-	-	144

Bachillerato							
Padres de familia	300	-	-	-	-	-	169
Para el Desempeño Directivo:							
Director o Rector	1	-	-	-	-	-	1
Subdirector o Vicerrector	1	-	-	-	-	-	1
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1
Consejo Ejecutivo	3	-	-	-	-	-	3
Consejo Estudiantil	4	-	-	-	-	-	4
Comité Central de Padres de Familia	4	-	-	-	-	-	4
Supervisor Escolar	1	-	-	-	-	-	1

La investigación juega un papel muy importante en el desarrollo de los pueblos, puesto que a través de ella podemos plantear, elaborar, ejecutar, evaluar e ir innovando, para llegar a dar soluciones y alternativas a un determinado problema.

4.3. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Consciente de que a través de la utilización de técnicas e instrumentos podemos a descubrir nuevos conocimientos o buscar la verdad de algo, en esta investigación utilicé las técnicas de la observación directa al fenómeno estudiado en su comportamiento y actitud ante la aplicación y respuesta de las diferentes cuestionamientos aplicados de las encuestas, así como la observación de la clase impartida, también utilicé la entrevista a los actores educativos para poder contrarrestar la información recopilada con la técnica de la encuesta.

Se utilizó como instrumentos de recolección de datos los cuestionarios, aplicadas a través de la encuesta: los instrumentos para la evaluación al docente constan de las siguientes dimensiones que permitirán conocer a profundidad la realidad educativa del docente, entre ellas tenemos: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, clima de trabajo, disposición de cambio en la educación, relación con

los estudiantes y en relación con la clase observada tenemos, actividades iniciales, proceso de enseñanza aprendizaje y ambiente en el aula.

De los instrumentos de evaluación destinados para el directivo de la institución contamos con las siguientes dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

4.4. RECURSOS

En los diferentes instrumentos aplicados se desea cumplir con objetivos claros y concretos, los mismos que nos permiten evaluar el comportamiento de las actividades académicas y la enseñanza con el propósito de definir nuevas políticas respecto al uso de recursos presupuestarios, distribución de plazas docentes, adecuación de cursos a la realidad social.

Además cabe recalcar que los medios tecnológicos empleados fueron de gran utilidad, como los son: computadora, para registrar toda la información recogida y la cámara fotográfica que evidencian el trabajo desarrollado.

4.5. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

La investigación desarrollada se caracteriza por ser de tipo socioeducativa, basada en el paradigma de análisis crítico y reflexivo de cada uno de los aspectos cuestionados, con la única finalidad de mejorar la calidad educativa de la institución investigada, y que por medio de esta se está aportando a la mejora de la calidad educativa del cantón Zaruma y porque no decirlo del país.

Es importante anotar que para la realización de este trabajo utilicé bibliografía básica de diferentes autores muy reconocidos, aportando muchísimo en el enriquecimiento de los contenidos de cada uno de los temas expuestos en el marco teórico y que me permitieron determinar y reflexionar con mayor seguridad las causas y efectos de la buena o mala práctica educativa que estamos empleando actualmente.

Este trabajo no lo hubiera podido realizar de manera eficiente, si no hubiera tenido las asesorías tanto presenciales como a distancia que me brindó la UTPL, ya sea a

ya sea a través del Entorno Virtual de Aprendizaje, llamada telefónica o correo electrónico con nuestra Tutora. La guía didáctica fue también un instrumento muy valioso para el desarrollo de este trabajo.

Como ya se mencionó anteriormente se utilizó instrumentos que permitan la recolección de datos, luego de obtener la información se procedió a la tabulación de los mismos, utilizando tablas de datos y porcentajes, que ayudaron a obtener la información deseada, luego se fue indagando aspecto por aspecto. Seguidamente se diseñó la información en gráficas estadísticas en donde se ubican la puntuación de los datos obtenidos con los porcentajes correspondientes, dándonos ya una información clara y objetiva de los supuestos planteados.

4.6.COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS

Una vez concluida la investigación y con la aplicación de los instrumentos (encuestas realizadas), podemos dar comprobación a los supuestos, los mismos que tienen la característica de ser descriptivos y explicativos, con un criterio matemático. En donde su propósito es de cuantificar el fenómeno y explicarlo cuantitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con la información obtenida.

La hipótesis planteada al inicio de este trabajo en relación a los docentes nos dice que:

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

En relación a los directivos nos dice que:

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

Pues bien, luego de realizado todo el trabajo investigativo, recolección de la información, análisis e interpretación de los mismos, podemos afirmar que las

hipótesis planteadas no son comprobadas, ya que el desempeño profesional docente y directivo del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, de la ciudad de Zaruma, obtuvo la **característica de Buena**, ubicando a la Institución educativa en categoría "B", estos resultados aunque parezcan favorables a nivel educativo, no los son al 100 % que sería lo excelente, lo que indica que aún falta mejorar en algunos aspectos, lo cual nos permite realizar una propuesta de mejoramiento a la calidad del desempeño profesional y directivo de la institución.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. TABULACIÓN DE LOS RESULTADOS

Resultados de la Evaluación aplicada al desempeño profesional docente en el Colegio Técnico “Miguel Sánchez Astudillo”, de la ciudad de Zaruma, provincia Del Oro, durante el año lectivo 2012 - 2013.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

TABLA 1

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 0.72	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto				3	30	3.3210	33	0.1006
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula		1		2	30	3.2700	33	0.0991
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.			1	1	31	3.3210	33	0.1006
1.4. Propicio el respeto a las personas con. Capacidades diferentes.				2	31	3.3470	33	0.1014
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.				2	31	3.3470	33	0.1014
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.			1	3	29	3.2690	33	0.0991
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.			2	2	29	3.2430	33	0.0983
TOTAL		1	4	15	211		33	0.7005

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

En relación a la sociabilidad pedagógica podemos decir que los docentes de la institución evaluada consideran en su mayoría que sí manifiestan buenas relaciones interpersonales en su labor diaria, pues tanto en el trato, práctica de valores, fomento de la disciplina en el aula, propicio de la no discriminación, toma en cuenta las opiniones y criterios de los demás y su responsabilidad como maestros,

demuestran que están cumpliendo. Esto lo demuestran mediante la aplicación de la encuesta en un total de 0,7005 sobre 0.72 puntos que son los establecidos.

TABLA 2

HABILIDADES PEDAGÓGICAS DIDÁCTICAS

HABILIDADES PEDAGOGICAS DIDACTICAS 4.23	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.				10	23	2.109	33	0,063
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.				5	28	3.269	33	0,099
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.			3	6	24	3.087	33	0,093
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio		1		6	25	3.114	33	0,094
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.				4	29	3.295	33	0,099
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.			5	5	23	3.009	33	0,091
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.		1	5	8	29	2.854	33	0,086
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.			4	9	20	2.957	33	0,089
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.				6	27	3.243	33	0,098
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.			2	9	22	3.061	33	0,092
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.			1	10	22	3.087	33	0,093
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.			2	13	18	2.957	33	0,089
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.			2	10	21	3.035	33	0,091
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.				10	23	3.139	33	0,095
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.			2	4	27	3.191	33	0,096
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.			3	8	22	3.035	33	0,091
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.			1	8	24	3.139	33	0,095
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.				8	25	3.191	33	0,096
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.				10	23	3.139	33	0,095
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.				16	17	2.983	33	0,090
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.				11	22	3.113	33	0,094
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.			2	10	21	3.035	33	0,091
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.				9	24	3.165	33	0,095
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:							33	
2.24.1. Analizar				10	23	3.139	33	0,095
2.24.2. Sintetizar			1	12	20	3.035	33	0,091
2.24.3. Reflexionar.				11	22	3.113	33	0,094
2.24.4. Observar.				9	24	3.165	33	0,095
2.24.5. Descubrir.			1	14	18	2.983	33	0,090
2.24.6. Exponer en grupo.			2	15	16	2.905	33	0,088
2.24.7. Argumentar.				13	20	3.061	33	0,092

2.24.8. Conceptualizar.				14	19	3.035	33	0,091
2.24.9 Redactar con claridad.			1	11	21	3.061	33	0,092
2.24.10. Escribir correctamente.				13	20	3.061	33	0,092
2.24.11. Leer comprensivamente.				11	22	3.113	33	0,094
2.24.12. Escuchar.				10	23	3.139	33	0,095
2.24.13. Respetar.				9	24	3.165	33	0,095
2.24.14. Consensuar.			1	12	20	3.035	33	0,091
2.24.15. Socializar.			1	10	22	3.087	33	0,093
2.24.16. Concluir.			3	11	19	2.957	33	0,089
2.24.17. Generalizar.			1	12	20	3.035	33	0,091
2.24.18. Preservar.				10	23	3.139	33	0,095
TOTAL	0	2	43	402	966		33	3.778

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

En lo que se refiere a esta dimensión, habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes evaluados, podemos anotar que en la aplicación de los diferentes procesos y habilidades que se deben aplicar a diario en el salón de clases con sus estudiantes, los docentes no lo están cumpliendo a cabalidad, siendo esta parte muy importante en el proceso educativo, hace falta mejorar en este aspecto ya que los resultados obtenidos son de 3.778 sobre 4.23 puntos que es el rango establecido,

TABLA 3

DESARROLLO EMOCIONAL

DESARROLLO EMOCIONAL 1.13	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
3.1. Disfruto al dictar mis clases.		1	3	10	19	2.906	33	0,088
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.				13	20	3.139	33	0,095
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.				9	24	3.165	33	0,095
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.		2	3	9	19	2.855	33	0,086
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.		2	3	13	15	2.751	33	0,083
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.		4	5	11	13	2.545	33	0,077
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.			4	18	11	2.723	33	0,082
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.			6	16	11	2.671	33	0,080
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan La tarea educativa que realizo.			8	14	11	2.619	33	0,079
1.10 Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.				12	21	3.087	33	0,093
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.				8	25	3.191	33	0,096
TOTAL		9	32	133	189		33	0.954

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

En el aspecto de desarrollo emocional se obtuvo una calificación de 0.954 sobre 1.13 puntos que son los establecidos. Analizando esta situación podemos anotar que los docentes no están totalmente motivados y según manifiestan en las encuestas sienten que los demás actores educativos como son: directivos, compañeros maestros y padres de familia no valoran su trabajo y no tienen el apoyo necesario mostrándose inseguros de sí mismos y de lo que hacen. Siendo esta parte fundamental en la educación, el buen estado emocional del docente, para que pueda brindar a sus estudiantes seguridad y confianza.

TABLA 4

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES ESPECIALES

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON CAPACIDADES ESPECIALES 1.03	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	1	2	4	9	17	2.700	33	0,081
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal.	1	1	7	10	14	2.595	33	0,078
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.		1	7	9	16	2.724	33	0,082
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.			1	14	18	2.983	33	0,090
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	6	4	7	6	10	2.728	33	0,082
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	1		4	10	18	2.828	33	0,085
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.		3	6	14	10	2.492	33	0,075
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.		2	4	10	17	2.777	33	0,084
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.		1	2	14	16	2.854	33	0,086
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.		2	5	12	14	2.673	33	0,081
TOTAL	9	16	47	108	150		33	0.824

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

En lo que se refiere a la atención a estudiantes con capacidades especiales nos podemos dar cuenta que los docentes no están preparados en su totalidad para atender este tipo de dificultades en el plantel. Obteniendo como resultado un de 0.824 sobre 1.03 puntos. Es importante indicar que la educación no solo se trata de impartir conocimientos, es también educar de manera humanista, atendiendo las diversas dificultades que posee cada persona para aprender, en donde los docentes

debemos estar preparados y con mucha predisposición a ayudar y brindar una educación de calidad con calidez a sus estudiantes.

TABLA 5

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

APLICACION DE NORMAS Y REGLAMENTOS 1.03	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.		2	4	17	20	2.595	33	0,078
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.				11	22	3.113	33	0,094
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.				11	22	3.113	33	0,094
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.				8	25	3.191	33	0,096
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.				14	19	3.035	33	0,091
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.				10	23	3.139	33	0,095
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.				11	22	3.113	33	0,094
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.				12	21	3.087	33	0,093
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					33	2.619	33	0,079
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	9	6	10	2	6	1.438	33	0,044
TOTAL	9	2	14	96	213		33	0.858

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

En este aspecto se obtuvo como resultado un puntaje de 0.858 puntos sobre 1.03 puntos que son los establecidos. Lo que nos indica que la mayor dificultad que presentan los maestros es faltar a su trabajo en caso de fuerza mayor y aplicar el reglamento interno en las actividades que les competen. Debemos mejorar estos aspectos que ante todo demuestran responsabilidad y compromiso por parte de los docentes, ya que sin duda los maestros somos el reflejo de lo decimos y lo que hacemos ante nuestros estudiantes.

TABLA 6

RELACION CON LA COMUNIDAD

RELACIONES CON LA COMUNIDAD 0.93	1 0.000	2 0.026	3 0.051	4 0.077	5 0.103	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.			7	12	14	2.723	33	0,082
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y		1	8	9	15	2.672	33	0,080

estudiantes.								
6.3.Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.		1	3	11	18	3.186	33	0,096
6.4.Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.		1	2	12	18	2.906	33	0,088
6.5.Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		1	3	10	19	2.906	33	0,088
6.6.Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.		1	2	14	16	2.854	33	0,086
6.7.Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.				12	21	3.087	33	0,093
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.			3	9	22	3.061	33	0,092
6.9.Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.			1	12	20	3.035	33	0,091
TOTAL	0	5	29	101	163		33	0.796

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

Con respecto a este parámetro podemos indicar que los docentes están poco comprometidos en lo relacionado a dar cumplimiento a los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI, siendo este factor importante así como los demás factores que se deben ejecutar, para que la institución educativa marche en busca de las mejoras de la calidad, si se involucra a todos los actores que intervienen una institución será más beneficioso tanto para el plantel como para educación en general. Esto lo demuestran en un 0.796 puntos sobre 0.93 puntos establecidos.

TABLA 7

CLIMA DE TRABAJO

CLIMA DE TRABAJO 0.93	1	2	3	4	5	SUMA	TOTAL	PROM.
	0.000	0.026	0.051	0.077	0.103	TABU.	DOC.	
7.1.Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.			3	9	21	3.009	33	0,091
7.2.Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.				11	22	3.113	33	0,094
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.				14	18	2.932	33	0,088
7.4.Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.		2	2	7	22	2.958	33	0,089
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.				12	21	3.087	33	0,093

7.6.Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.				11	20	2.907	33	0,088
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	13		3	7	10	2.385	33	0,072
7.8.Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.				12	21	3.087	33	0,093
7.9.Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.				10	20	2.983	33	0,090
TOTAL	13	2	8	93	175		33	0.798

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

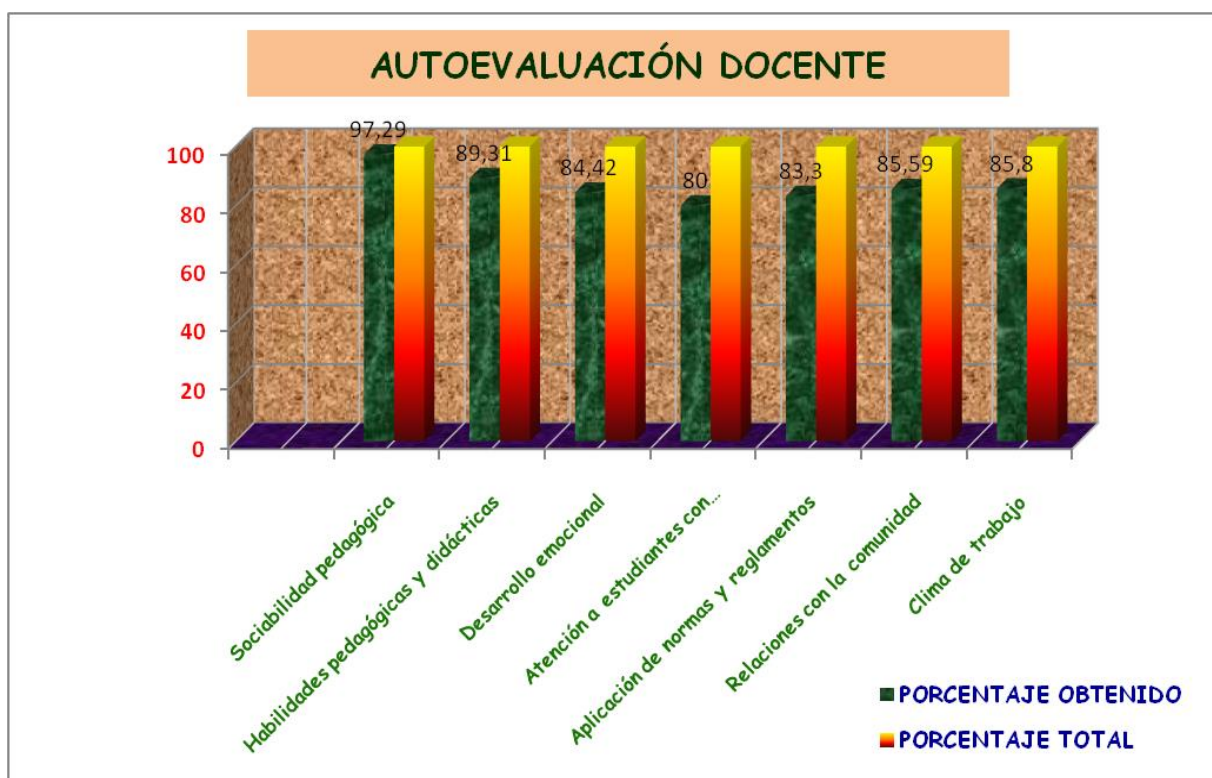
En lo que se refiere a esta dimensión podemos analizar que el aspecto con mayor dificultad que muestran los docentes es que no sitúan en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo. Lo demuestran 13 docentes que nunca enfrentan sus dificultades, 3 que algunas veces, 7 frecuentemente y 10 docentes nos indica que siempre resuelven sus conflictos en su lugar de trabajo. En esta dimensión se obtuvo una calificación de 0.798 sobre 0.93 puntos que son los establecidos. Debiendo mejorar en esta parte tan fundamental para el desarrollo de las buenas relaciones interpersonales y el bienestar de todos los involucrados en el quehacer educativo.

RESUMEN: DE LA AUTOEVALUACIÓN A LOS DOCENTES

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

N°	DIMENSIONES	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Sociabilidad pedagógica	0.7005	0,72	97,29
2	Habilidades pedagógicas y didácticas	3.778	4,23	89,31
3	Desarrollo emocional	0.954	1,13	84,42
4	Atención a estudiantes con capacidades especiales	0.824	1,03	80
5	Aplicación de normas y reglamentos	0.858	1,03	83,30
6	Relaciones con la comunidad	0.796	0,93	85,59
7	Clima de trabajo	0.798	0,93	85,80
	TOTAL	8.7085	10	87,085

Cuadro comparativo N° 1



Fuente: Encuestas a docentes
 Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis

Al culminar todo el proceso de tabulación y análisis de los resultados de la autoevaluación a los docentes en las diferentes dimensiones, podemos realizar un análisis más completo al obtener el cuadro resumen de todas las dimensiones.

Nos damos cuenta que en el aspecto de sociabilidad pedagógica obtuvieron un puntaje de 0,7005, en habilidades pedagógicas y didácticas así lo representan un 3,778 puntos, seguidamente la dimensión de desarrollo emocional en un 0,954 puntos, atención a estudiantes con capacidades especiales en un 0,824 puntos, aplicación de normas y reglamentos en un 0,858, relaciones con la comunidad en un 0,796, y clima de trabajo en un 0,798 puntos. Dando así un resultado total de 8,7085 puntos sobre 10. Demostrando que falta mejorar en casi todos los aspectos y un poco más en la atención a estudiantes con capacidades educativas especiales en su práctica educativa. Pues como se la mencionó en el análisis del cuadro respectivo, este aspecto es de gran importancia ya que el docente debe prepararse cognitivamente y humanísticamente en pueda brindar ayuda y apoyo a los

estudiantes que requieran de mayor atención para aprender, ya que cada persona aprende de manera distinta y en casi todas las aulas existen grupos heterogéneos.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 9

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
3,46	0.000	0.096	0.192	0.289	0.385			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.			4	19	10	10.109	33	0,306
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.			4	16	13	10.397	33	0,315
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.			7	8	18	10.586	33	0,320
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.			12	11	10	9.333	33	0,282
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.			2	17	14	10.687	33	0,323
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.			4	10	18	10.588	33	0,320
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.			1	9	23	11.648	33	0,352
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	3		12	9	9	8.370	33	0,253
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.		2	4	4	23	10.971	33	0,332
TOTAL	3	2	50	103	139		33	2.803

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el análisis de la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de la coevaluación, podemos inferir que en los aspectos con mayor dificultad que tiene los docentes es en la elaboración y aplicación de recursos didácticos novedosos y utilización de tecnologías de la comunicación e información para el desarrollo de sus clases. Esto lo demuestran con un puntaje de 2.803 sobre 3.46 puntos.

El docente del siglo XXI debe ser innovador, creativo y estar actualizado con el desarrollo de las nuevas técnicas, estrategias, recursos y estar al pendiente de las nuevas tecnologías que facilitan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y llegar de la mejor manera al conocimiento del estudiante.

TABLA 10

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS 1.92	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
2.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0.000	0.096	0.192	0.289	0.385	10.591	33	0,320
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	1	4	6	10	12	10.198	33	0,309
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.			5	8	20	10.972	33	0,332
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	2		2	18	11	9.821	33	0,297
2.5 Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.		6	5	12	10	8.854	33	0,268
TOTAL	3	10	20	66	66		33	1.526

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

En el cumplimiento de normas y reglamentos de los docentes evaluados podemos indicar que no existe una relación buena o involucramiento entre los docentes, estudiantes y padres de familia, ya que en el aspecto de la programación de actividades en donde se involucra al padre de familia, representantes y estudiantes no se los toma mucho en cuenta. Demuestran así; 6 docentes que rara vez los involucran, 5 docentes que algunas veces, 12 frecuentemente y 10 de los maestros dice que siempre los involucran en el desarrollo de las actividades del colegio. Dando una puntuación general de todos los aspectos de 1.526 sobre 1.92 puntos que son los establecidos.

Cabe recalcar que al realizar actividades educativas en donde se una a toda la comunidad educativa, van en beneficio de todos, esto nos permite afianzar los valores institucionales, el desarrollo emocional y autoestima de los estudiantes, a darle sentido a nuestro quehacer diario como docentes y a fundamentar el verdadero sentido de lo que es educar con calidad.

TABLA 11

DISPOSICIONES AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN

DISPOSICIONES AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN 1.54	1 0.000	2 0.096	3 0.192	4 0.289	5 0.385	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.		2	14	7	10	8.793	33	0,266
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.		1	7	15	10	9.625	33	0,291
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.		2	3	19	9	9.734	33	0,294
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.			5	9	19	10.876	33	0,329
TOTAL	0	5	29	50	48		33	1.18

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

En las disposiciones al cambio en la educación se obtuvo en forma general de todos los aspectos una puntuación de 1.18 sobre 1.54 puntos establecidos. Los mayores problemas encontrados podemos mencionar que en aspecto de la proposición de nuevas iniciativas de trabajo y en la colaboración a la consecución de los objetivos y metas del P.E.I., no se están cumpliendo a cabalidad.

Esto nos quiere decir que al no proponerse nuevas iniciativas de trabajo y no participar en la consecución de los objetivos institucionales nos da la pauta a pensar que en el plantel no se están innovando constantemente y no desean conseguir una calidad educativa.

TABLA 12

DESARROLLO EMOCIONAL

DESARROLLO EMOCIONAL 3.08	1 0.000	2 0.096	3 0.192	4 0.289	5 0.385	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.		1	3	17	11	9.916	33	0,300
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.		2	3	7	22	11.165	33	0,338
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.			1	17	15	10.880	33	0,329
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.			4	12	17	10.781	33	0,326
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.			4	17	12	10.301	33	0,312
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas			1	19	13	10.688	33	0,323
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.			4	19	10	10.109	33	0,306
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.			5	14	14	10.396	33	0,315
Total		3	25	122	114		33	2.549

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Total de docentes: 33

Análisis e interpretación de resultados

En esta dimensión se obtuvo la siguiente puntuación: 2.549 sobre 3.08 puntos.

Lo que nos indica que al igual que autoevaluación los docentes no están emocionalmente muy estables, y con mayor incidencia se observa en el parámetro donde se manifiesta poca preocupación por la falta de algún compañero, así lo demuestran 4 docentes que algunas veces, 19 que frecuentemente y 10 docentes que siempre lo hacen.

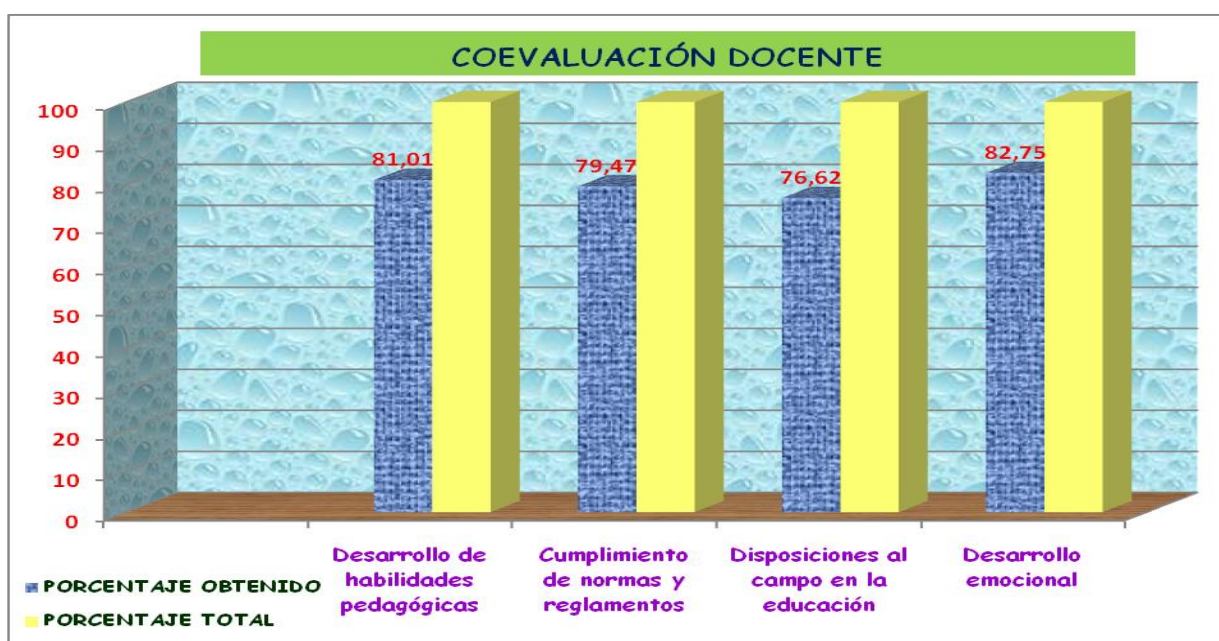
La estabilidad emocional es muy necesaria que la desarrollen todas las personas y con mayor razón lo necesitan los docentes ya que son el espejo en donde se miran los estudiantes.

RESUMEN: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

COEVALUACIÓN DOCENTE

N°	ASPECTOS	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Desarrollo de habilidades pedagógicas	2,803	3,46	81,01
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	1,526	1,92	79,47
3	Disposiciones al campo en la educación	1,18	1,54	76,62
4	Desarrollo emocional	2,549	3,08	82,75
	TOTAL	8.058	10	80,58

Cuadro Comparativo N° 2



Fuente: Encuestas a docentes
Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis

El instrumento de coevaluación docentes nos indica que: los docentes desarrollan habilidades pedagógicas en sus clases con un 2, 803 puntos, cumplimiento de normas y reglamentos en 1,526 puntos, en el cumplimiento de las disposiciones en la comunidad se obtuvo un puntaje de 1,18, seguidamente el desarrollo emocional en unos 2,549 puntos. Obteniendo así un puntaje total de 8,058 puntos sobre 10. Esto nos muestra que de acuerdo a la coevaluación docente, aún falta mejorar la calidad de la educación en los diferentes aspectos evaluados. Especialmente en lo relacionado al desarrollo emocional de los docentes.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL RECTOR

TABLA 14

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 2.35	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
	0.000	0.074	0.148	0.221	0.295			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.			6	24	2	6.782	32	0,2119
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	2	2	2	24	2	7.670	32	0,2396
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	1	2	2	25	2	6.559	32	0,2049
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.		3	3	24	2	6.56	32	0,205
1.4. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecúa al contexto de los estudiantes.	1	1	4	24	2	6.56	32	0,205
1.5. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.		1	5	24	2	6.708	32	0,2096
1.6. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.		1	5	24	2	6.708	32	0,2096
1.7. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.			4	26	2	6.928	32	0,2165
TOTAL	4	10	31	195	16		32	1.7021

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el análisis de la evaluación docente por parte del director se obtuvo un puntaje de 1.7021 sobre 2.35 puntos. La rectora de la institución indica que la dificultad que con mayor incidencia presentan los docentes es en la parte de reajustar la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación, lo que nos muestra que no están reforzando y proyectándose a un cambio de logros en el aprendizaje de los estudiantes. Además la señora rectora coloca una calificación

de frecuentemente a casi todas los aspectos evaluados, lo que quiere decir que los maestros no están cumpliendo en su totalidad sus funciones.

TABLA 15

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES 2.06	1 0.000	2 0.074	3 0.148	4 0.221	5 0.295	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.			4	26	2	6.928	32	0,2165
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros			3	27	2	7.001	32	0,2187
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.			4	26	2	6.9280	32	0,2165
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.		25	5		2	2.07	32	0,064
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.			6	24	2	6.782	32	0,2119
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	2		3	25	2	6.559	32	0,2049
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.		1	5	24	2	6.708	32	0,2096
TOTAL	2	26	30	152	14		32	1,342

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Con lo que respecta a esta dimensión evaluada por el rector hacia los docentes se obtuvo un puntaje de 1.342 sobre 2.06 puntos.

Se puede observar que el aspecto con mayor problema es en donde indica que los docentes no pueden detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, lo que nos muestra que los docentes no están preparados para atender las diversas necesidades que presentan los estudiantes y así poder brindarles una educación de calidad con calidez como lo exige el ministerio de educación.

TABLA 16

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS 2.94	1 0.000	2 0.074	3 0.148	4 0.221	5 0.295	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.		25	5		2	2.07	32	0,064
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.		3	2	22	5	6.855	32	0,2142

3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.		3	4	22	3	6.561	32	0,2050
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.		25	5		2	2.07	32	0,064
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.		25	5		2	2.07	32	0,064
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.		3	5	21	3	6.488	32	0,2027
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.		3	5	21	3	6.488	32	0,2027
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	2		4	23	3	6.56	32	0,2050
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.		25	5		2	2.07	32	0,064
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.		25	5		2	2.07	32	0,064
TOTAL	2	137	45	109	27		32	1,349

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el análisis de esta dimensión se obtuvo una calificación de 1.349 sobre 2.94 puntos que son los establecidos.

En esta dimensión podemos darnos cuenta que no es en un solo aspecto en lo que están fallando los docentes si no en varias, demostrando así la rectora de la institución, ubica una calificación de rara vez en los aspectos de: utilización de bibliografía actualizada para el desarrollo de sus clases, en la entrega del plan anual y unidades didácticas en los plazos estipulados por las autoridades, planificación de clases en el marco del currículo nacional, utilización de las tecnologías de comunicación e información para sus clases y preparación de sus clases en base a las necesidades de los estudiantes.

Un docente del siglo XXI debe ser un facilitador activo de la información, es decir, el que entrega los conocimientos a los estudiantes esperando que estos capten la información y la internalicen para ello debe valerse de los medio tecnológicos para realizarlo de la manera más didáctica posible, además un buen maestro debe ser responsable en todo momento de su vida profesional y cumplir con los requerimientos que les indican sus autoridades.

TABLA 17

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS 1.47	1 0.000	2 0.074	3 0.148	4 0.221	5 0.295	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.		25	5		2	2.07	32	0,064
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.		25	5		2	2.07	32	0,064
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	3		5	13	1	6.118	32	0,1911
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	12	9	3	6	2	3.026	32	0,0945
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	3	3	5	17	4	5.899	32	0,1843
TOTAL	18	62	23	36	11		32	0,5979

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En cuanto a la aplicación de normas y reglamentos podemos anotar que los aspectos con mayor dificultad que nos presentan los maestros es en la escasa participación que tienen en los consejos directivos o técnicos, en donde la rectora manifiesta que 12 maestros nunca participan, otro aspecto importante en la poca aplicación del reglamento interno en el desarrollo de sus actividades y rara vez dedica tiempo suficiente para completar las actividades asignadas. En esta dimensión se obtuvo una puntuación muy baja de 0.5979 sobre 1.47 puntos.

Por lo que podemos darnos cuenta al ser analizados estos aspectos es que los docentes no están comprometidos al cien por ciento al quehacer educativo.

TABLA 18

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD 1.18	1 0.000	2 0.074	3 0.148	4 0.221	5 0.295	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.		1	7	22	2	6.562	32	0,2050
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.		2	6	21	3	6.562	32	0,2050
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		1	7	21	3	6.636	32	0,2073
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.		1	7	21	3	6.636	32	0,2073
TOTAL	0	5	27	85	11		32	0.824

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En relación con la comunidad se obtuvo una puntuación de 0.824 sobre 1.18 puntos. Podemos apreciar que la rectora de la institución coloca su evaluación en el parámetro de frecuentemente, dejando mucho que pensar en todos los aspectos evaluados y teniendo un poco más de incidencia en el parámetro de involucrar a los padres de familia y estudiantes en las actividades programadas.

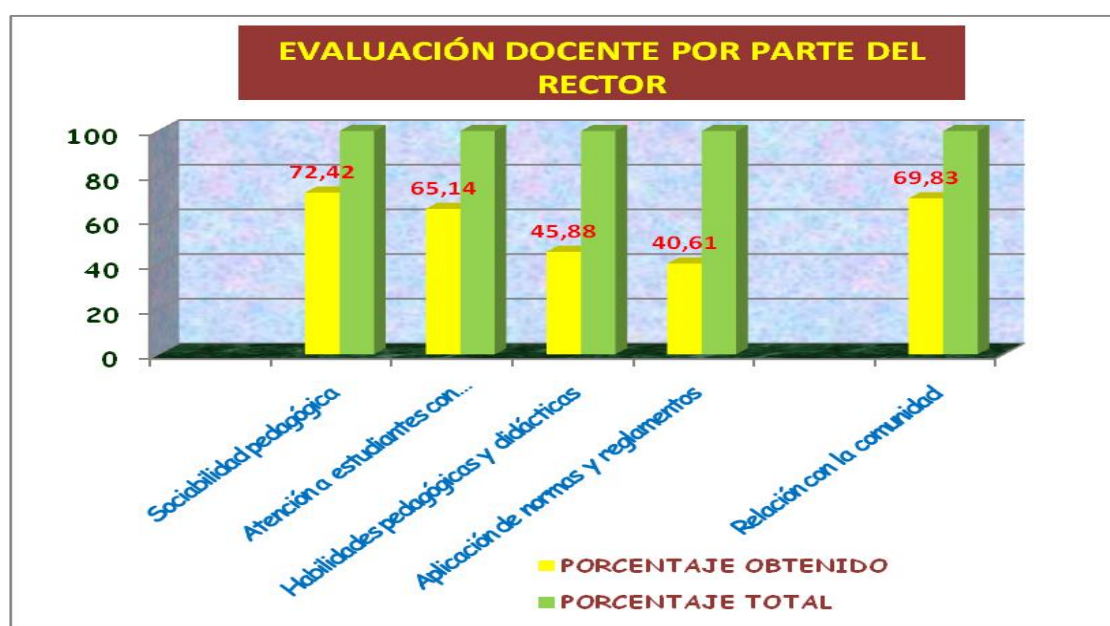
Es importante mencionar que para elevar la calidad del desempeño docente es necesario que el docente planifique y se involucre en actividades que permita relacionarse con los padres de familia; así como también consensuar estrategias de enseñanza entre docentes.

RESUMEN: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL RECTOR

EVALUACION DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR

Nº	ASPECTOS	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Sociabilidad pedagógica	1,702	2,35	72,42
2	Atención a estudiantes con necesidades individuales	1,342	2,06	65,14
3	Habilidades pedagógicas y didácticas	1,349	2,94	45,88
4	Aplicación de normas y reglamentos	0,597	1,47	40,61
5	Relación con la comunidad	0,824	1,18	69,83
	TOTAL	5,814	10	58,14

Cuadro Comparativo N° 3



Fuente: Encuestas a docentes
 Autoría: María Isabel Jaramillo

ANÁLISIS

Al aplicar la evaluación a la rectora de la institución se obtuvo los siguientes puntajes en, sociabilidad pedagógica 1,702 puntos, en atención a estudiantes con necesidades individuales 1,342 puntos, en habilidades pedagógicas y didácticas 1,349 puntos, aplicación de normas y reglamentos un puntaje 0,597 y en relación con la comunidad un puntaje de 0,824. Dando como resultado una suma de 5,814 puntos sobre 10.

Esto nos indica de acuerdo a la evaluación docente que realizó la rectora de la institución, se muestra especialmente en el aspecto de habilidades pedagógicas y didácticas y en aplicación de normas y reglamentos los docentes deben actualizarse ya sea asistiendo a cursos que ofrece el ministerio de educación en donde se brinda técnicas y estrategias para mejorar la práctica educativa y por otra parte los docentes deben ser más responsables en cuanto a la aplicación de las normas y reglamentos que existen en la institución, todo esto nos permite afianzar nuestra tarea educativa y ser mejores profesionales cada día y ofrecer una enseñanza de calidad.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

TABLA 20

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS 10.97	1 0.000	2 0.171	3 0.343	4 0.514	5 0.686	SUMA TABU.	TOTAL ESTUD.	PROM.
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	8	5	31	45	132	25.17	221	0,566
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	5	7	32	37	140	22.091	221	0,552
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	3	7	29	49	133	127.568	221	0,577
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	6	13	26	42	134	124.653	221	0,5640
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	3	7	25	44	142	129.458	221	0,585
1.6. Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes.	6	8	23	57	127	125.677	221	0,568
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	15	24	32	38	112	111.444	221	0,5042
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	5	9	21	43	143	128.942	221	0,5834
1.8.2. Sintetizar.	1	11	27	39	143	129.286	221	0,585
1.8.3 Reflexionar	3	15	20	42	141	127.739	221	0,578
1.8.4. Observar.	2	8	23	38	150	131.689	221	0,595
1.8.5. Descubrir.	4	10	24	43	140	128.084	221	0,579
1.8.6. Redactar con claridad.	3	7	17	50	144	131.17	221	0,593

1.8.7. Escribir correctamente.	4	12	16	37	152	130.83	221	0,5919
1.8.8. Leer comprensivamente.	5	5	19	46	146	131.172	221	0,5935
TOTAL	73	148	365	650	2079			8.615

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el análisis de los resultados obtenidos por los estudiantes hacia los docentes se obtuvo una calificación de 8.615 sobre 10.97 que son los establecidos.

Teniendo en cuenta que el aspecto con mayor dificultad presentada por los docentes es en cuanto si el docente utiliza tecnologías de comunicación e información para el desarrollo de sus clases, así lo manifiestan 15 estudiantes que nunca utilizan, 24 que rara vez, 32 manifiestan que algunas veces, 38 que frecuentemente y 112 nos dice que siempre utilizan este tipo de recursos.

Los docentes deben utilizar estos recursos como medios para llegar a desarrollar con mayor éxito sus clases y mejorar en los procesos de enseñanza aprendizaje.

TABLA 21

HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 4.12	1 0.000	2 0.171	3 0.343	4 0.514	5 0.686	SUMA TABU.	TOTAL ESTUD.	PROM.
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	4	10	14	35	158	132.89	221	0,6013
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	4	10	12	36	159	133.404	221	0,6036
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	3	10	22	48	138	128.596	221	0,5818
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	3	15	30	53	120	122.417	221	0,5539
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	3	7	34	52	125	125.337	221	0,5671
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	10	8	28	61	114	120.53	221	0,5453
TOTAL	27	60	140	285	814		221	3.453

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

De la misma manera se procede a realizar el análisis de resultados sobre habilidades de sociabilidad pedagógica obteniendo una valoración de 3.453 puntos sobre 4.12 que son los establecidos.

Podemos anotar que las respuestas que dan los estudiantes son muy variantes pero en las que mayor dificultad se observa es en el aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje y también en el aspecto que dice si los docentes preguntan a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior. Lo que nos indica que los docentes no están aprovechando los recursos que el medio nos ofrece y los estudiantes necesitan y que tampoco realizan la retroalimentación de los contenidos dados anteriormente.

Siendo estos dos parámetros muy importantes para fortalecer los aprendizajes en los estudiantes, aspectos que los docentes deben mejorar para obtener una educación de calidad.

TABLA 22

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES 4.80	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL ESTUD.	PROM.
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	7	17	20	52	125	119.509	221	0,5407
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	10	16	29	67	99	115.035	221	0,5205
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	6	18	33	43	121	119.505	221	0,5407
3.4. Envía tareas extras a la casa.	8	19	34	48	112	116.415	221	0,5267
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	26	20	32	46	97	104.582	221	0,4732
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	10	9	25	43	134	124.14	221	0,5617
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	6	8	20	63	124	125.674	221	0,5686
TOTAL	73	107	193	362	812		221	3.732

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Así mismo al realizar el análisis de resultados de atención a los estudiantes con necesidades especiales se obtuvo la siguiente valoración: 3.732 sobre 4.80 puntos que son los establecidos.

Analizando esta situación nos damos cuenta que en lo que los docentes están fallando constantemente en la recomendación a un profesional especializado para que sea atendido el estudiante si se encontrara alguna dificultad que no pudiera ayudar el docente. Esto lo manifiestan 26 de los estudiantes que nunca se da, 20 que rara vez, 32 algunas veces, 46 frecuentemente y 97 que siempre lo hacen.

Como podemos darnos cuenta los docentes no están preparados para detectar y recomendar algunas necesidades que tenga el estudiante.

TABLA 23

RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES 4.11	1 0.000	2 0.171	3 0.343	4 0.514	5 0.686	SUMA TABU.	TOTAL ESTUD.	PROM.
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	8	16	11	26	163	131.178	221	0,5935
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	8	7	16	30	160	131.865	221	0,5966
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	6	8	12	30	165	134.094	221	0,6067
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	5	12	14	34	156	131.346	221	0,5943
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	7	5	25	30	154	130.494	221	0,5904
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	4	7	9	30	171	137.01	221	0,6199
TOTAL	38	55	87	180	969		221	3.601

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

La dimensión relación con los estudiantes se obtuvo una valoración de 3.601 puntos sobre 4.11 puntos.

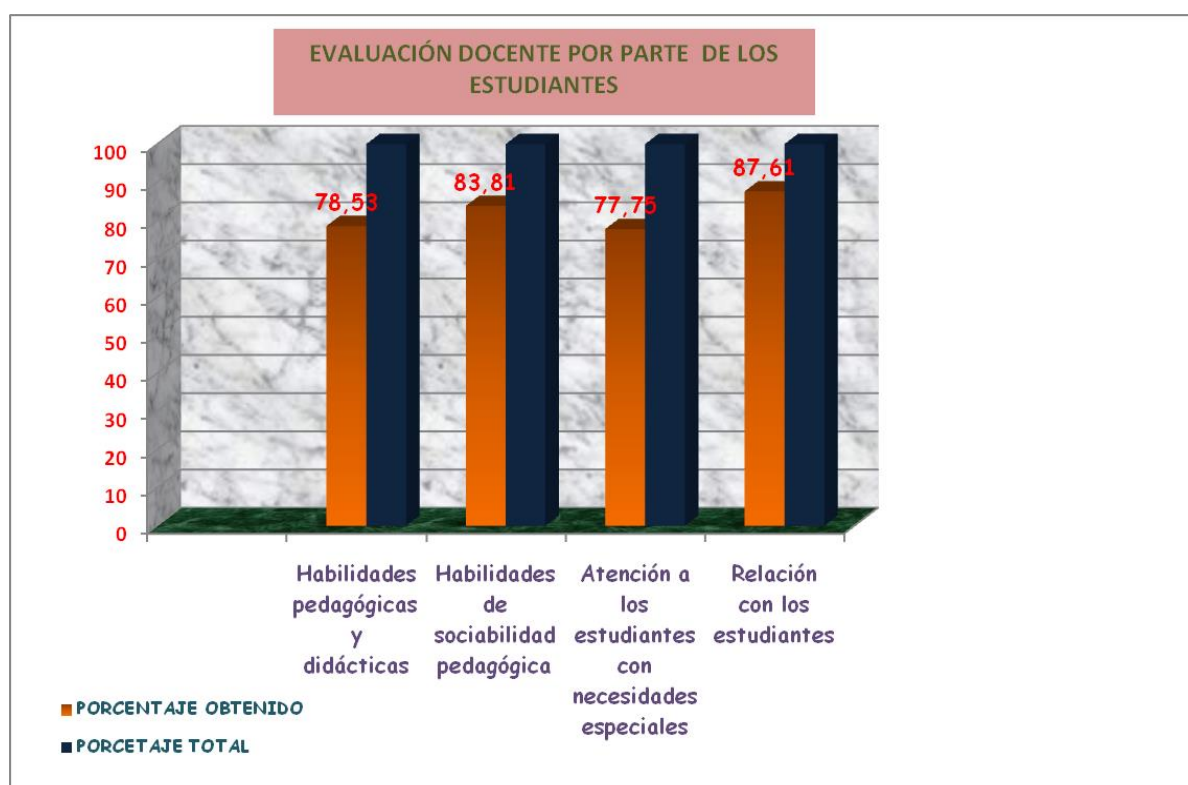
De la misma manera se puede observar que el mayor problema lo encontramos en que los docentes no están enseñando a respetar a las personas diferentes y que no toman en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.

El docente debe estar consciente que él no es el único que tiene la respuesta a todo y que tampoco es el actor principal del acto educativo si no que él es un mediador entre el conocimiento y el estudiante y que debe tomar muy en cuenta las opiniones y sugerencias que le hacen sus estudiantes y valorarlas.

RESUMEN: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES**TABLA 24**

N°	ASPECTOS	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	8,615	10,97	78,53
2	Habilidades de sociabilidad pedagógica	3,453	4,12	83,81
3	Atención a los estudiantes con necesidades especiales	3,732	4,80	77,75
4	Relación con los estudiantes	3,601	4,11	87,61
	TOTAL	19,401	24	88,83

Cuadro Comparativo N ° 4



Fuente: Encuestas a docentes
 Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis

Al aplicar las encuestas a los estudiantes se consiguieron los siguientes resultados en las diferentes dimensiones, habilidades pedagógicas y didácticas un puntaje de 8,615, en habilidades de sociabilidad pedagógica 3,453 puntos, en atención a los

estudiantes con necesidades especiales 3,732 puntos y en la relación con los estudiantes un 3,601 puntos. Dando como resultado un puntaje de 19,401 sobre 24. Esto nos indica que se debe mejorar de manera positiva la práctica educativa en el aula y la relación docente – estudiantes, para brindar una educación de calidad de acuerdo a los estándares de calidad que exige el Ministerio de Educación.

EVALUACION A DOCENTES POR PARTE DE PADRES DE FAMILIA

TABLA 25

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD 2.53	1 0.000	2 0.211	3 0.421	4 0.632	5 0.843	SUMA TABU.	TOTAL P.F.	PROM.
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	16	12	16	33	30	55.534	107	0,5190
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	10	16	29	19	33	55.568	107	0,5193
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	8	12	27	22	38	59.957	107	0,5603
TOTAL	34	40	72	74	101			1.598

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En esta dimensión se obtuvo una valoración de 1.598 puntos sobre 2.53 puntos que son los establecidos.

El problema que tiene incidencia es en cuanto si el docente planifica y realiza actividades con los padres de familia y estudiantes, lo que manifiestan los padres de familia evaluados 16 de ellos nos dice que nunca se realizan las actividades, 12 padres que rara vez, 16 que algunas veces, 33 nos dice que frecuentemente y 30 indica que siempre.

Se puede indicar que en el transcurso del análisis de cada uno de los instrumentos ha coincidido la poca participación que tienen los padres de familia y estudiantes en las actividades que realiza el docente y la institución.

Hoy en día es fundamental que los docentes y directivos de una institución trabajen en trilogía ya que ayudan a fortalecer las relaciones de la comunidad educativa.

TABLA 26

NORMAS Y REGLAMENTOS

2. NORMAS Y REGLAMENTOS 3.37	1 0.000	2 0.211	3 0.421	4 0.632	5 0.843	SUMA TABU.	TOTAL P.F.	PROM.
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	2	1	14	17	73	78.398	107	0,7326
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	2	3	6	24	72	79.052	107	0,7388
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	2	5	10	26	64	75.695	107	0,7074
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	7	11	16	21	52	66.275	107	0,6193
TOTAL	13	20	46	88	261		107	2.798

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En esta dimensión podemos darnos cuenta que el aspecto que tiene dificultad es la existe poca comunicación con el padre de familia para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.

En esta dimensión se obtuvo una calificación de 2.798 puntos sobre 3.37 que son la base.

Es importante que dentro de un centro educativo exista comunicación sobre las diversas particularidades que tiene cada estudiante, por ello es de gran importancia que padre y docentes estén constantemente en comunicación.

TABLA 27

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

3.SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 5.05	1 0.000	2 0.211	3 0.421	4 0.632	5 0.843	SUMA TABU.	TOTAL P.F.	PROM.
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.			4	30	73	82.183	107	0,7680
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	8	2	10	27	60	72.296	107	0,6756
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	3	3	3	29	69	78.421	107	0,7329
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	4	3	8	29	63	75.468	107	0,7053
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	6	5	14	22	60	71.483	107	0,6680
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	8	7	11	23	58	69.608	107	0,6505
TOTAL	29	20	50	160	383			4.200

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En la sociabilidad pedagógica los padres de familia manifiestan que los aspectos con mayor dificultad tiene los docentes es en la poca comunicación de los docentes hacia ellos para informarles sobre sus hijos y además se observa que los docentes tienen problemas en el manejo de la disciplina de los estudiantes, así lo demuestran los padres de familia en la evaluación aplicada.

En total se obtiene una valoración en esta dimensión de 4.200 puntos sobre 5.05 puntos.

Además se puede analizar que el resultado total es bastante bajo, con lo cual se recomienda trabajar en los aspectos con mayor dificultad presentados, para de esta manera obtener una calidad en la educación.

TABLA 28

ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES 5.05	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL P.F.	PROM.
	0.000	0.211	0.421	0.632	0.843			
4.1Atiende a su hijo representado de manera específica	2	5	11	33	56	73.8	107	0,6897
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	24	8	20	23	32	51.7	107	0,4831
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado	18	9	16	18	46	58.879	107	0,5502
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en clase.	1	11	13	20	62	72.81	107	0,6804
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	2	5	14	4	82	78.653	107	0,7350
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases Extras).	6	7	8	5	81	76.358	107	0,7136
TOTAL	53	45	82	103	359			3.852

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En esta dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales se obtuvo una valoración de 3.852 puntos sobre 5.05 puntos.

Las dificultades mayores manifiestan son: que no recomiendan a sus hijos a un especialista profesional al detectar necesidades educativas y también manifiestan que no saben manejar este tipo de casos ya que los atienden de la misma manera que tratan a los demás estudiantes.

A nivel general se observa una valoración demasiado baja, lo que nos indica que los docentes están fallando en todos los aspectos relacionados con dar atención a los estudiantes con necesidades especiales.

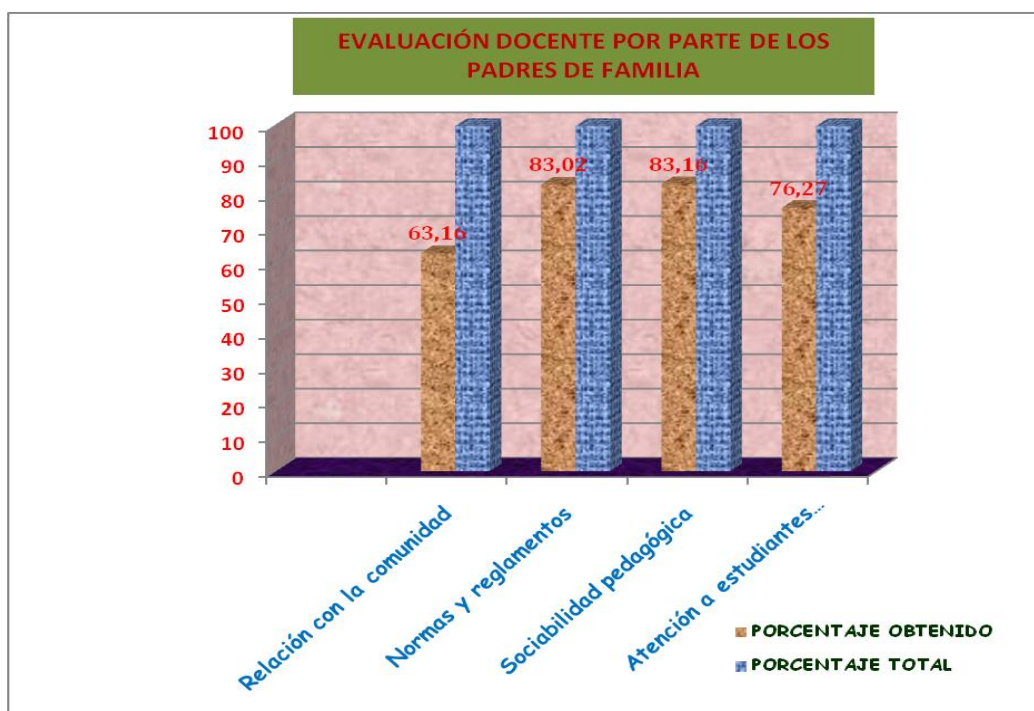
Los maestros de hoy deben estar preparados para atender las diferentes capacidades que poseen los estudiantes y manejarlas de la mejor manera posible.

RESUMEN: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES

TABLA 29

N°	ASPECTOS	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Relación con la comunidad	1,598	2,53	63,16%
2	Normas y reglamentos	2,798	3,37	83,02%
3	Sociabilidad pedagógica	4,200	5,05	83,16%
4	Atención a estudiantes con necesidades individuales	3,852	5,05	76,27%
	TOTAL	12,448	16	77,8%

Cuadro Comparativo N ° 5



Fuente: Encuestas a docentes
 Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis

De la encuesta aplicada a padres de familia y representantes de los estudiantes se obtuvieron los siguientes resultados, relación con la comunidad un total de 1,598 puntos, en la aplicación de normas y reglamentos un puntaje de 2,798, en sociabilidad pedagógica 4,200 puntos y en lo que se refiere a la atención a estudiantes con necesidades individuales un puntaje de 3,852. Resultando una calificación de 12,448 puntos en total de 16 puntos.

Indicando los padres de familia que en el aspecto de relación con la comunidad existe una escasa práctica. Aspecto que debe ser mejorado y superado por los docentes ya que los padres de familia son la base para mejorar las relaciones docente-estudiante y por ende mejorar la relación con la comunidad. Además se demostró que los docentes no están capacitados para trabajar con las diferentes necesidades que poseen los estudiantes, por lo que se recomienda recibir talleres sobre estos temas para poder detectar las necesidades y ayudar a sus estudiantes.

OBSERVACIÓN DE CLASE IMPARTIDA POR LOS DOCENTES DEL COLEGIO “MIGUEL SÁNCHEZ ASTUDILLO”

ASIGNATURA DE LA HORA OBSERVADA

ASIGNATURA	TOTAL
Lenguaje y Comunicación	2
Matemáticas	2
Estudio Sociales	1
Ciencias Naturales	1
Inglés	2
Computación	2
Contabilidad	3
Mecánica Industrial	1
Industria del Vestido	1
TOTAL	15

Fuente: Encuestas a docentes
Autoría: María Isabel Jaramillo

Para realizar la evaluación de la clase impartida por los docentes es muy importante indicar que como lo mencioné anteriormente en la introducción del mismo documento los docentes se mostraron muy reacios a participar en este trabajo de investigación, por lo que la observación de la clase no fue posible a todos los

docentes de la institución, que son en total 33 docentes, se le aplicó la ficha de observación a solo 15 de ellos, este inconveniente es de conocimiento de la señora rectora de la institución y también de mi tutora de tesis.

Observación de clase impartida por los docentes.

TABLA 30

ACTIVIDADES INICIALES

1. ACTIVIDADES INICIALES 7.50	SI 1.250	NO 0.000	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
1. Presenta el plan de clase al observador.	14	1	17.50	15	1,166
2. Inicia su clase puntualmente.	14	1	17.50	15	1,166
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	5	10	6.25	15	0,416
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	14	1	17.50	15	1,166
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	13	2	16.25	15	1,083
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	5	10	6.25	15	0,416
TOTAL	84	6			5,413

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En cuanto a la observación de la clase expuesta por los docentes se obtuvo una valoración de 5.413 puntos sobre 7.50 puntos en actividades iniciales.

Se observa que existen dos factores que los maestros no están tomando muy en cuenta al realizar su trabajo y es que: los docentes no revisan las tareas enviadas a la casa con anterioridad, ni tampoco se observó que realizan la evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes del tema a tratar.

Esto nos da la pauta a pensar que no se están tomando muy en serio su trabajo y que le restan importancia, además no se cumplen con los procesos del ciclo del aprendizaje que es muy importante trabajarlos en la clase y uno de ellos son los pre-requisitos al inicio de la clase.

TABLA 31

PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE 16.25	SI 1.250	NO 0.000	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
7. Toma las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	5	10	6.25	15	0,416
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos,	5	10	6.25	15	0,416

experiencias o demostraciones.					
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	14	1	17.50	15	1,166
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	15		18.75	15	1,250
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	5	10	6.25	15	0,416
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	14	1	17.50	15	1,166
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	11	4	13.75	15	0,916
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	2	16.25	15	1,083
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	5	10	6.25	15	0,416
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	14	1	17.50	15	1,166
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	15		18.75	15	1,250
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	14	1	17.50	15	1,166
19. Envía tareas	5	10	6.25	15	0,416
TOTAL	169	26		15	11,243

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En relación con los procesos de enseñanza aprendizaje se obtuvo una puntuación de 11.243 sobre 16.25 puntos establecidos.

Como se lo manifestó anteriormente no existe el cumplimiento de todo el proceso del ciclo del aprendizaje ya que los docentes no hacen relación sobre que tanto conocen del tema a tratar los estudiantes para que pueda tomar como experiencia del conocimiento, ni los tampoco lo hace relacionándolos con la realidad en que vive el estudiantes, no hubo un resumen de los puntos más significativos al terminar la clase y muy pocos maestros enviaron trabajos a casa, estos aspectos se notó en casi todos los docentes.

Cada uno de estas dimensiones se debe trabajar mucho para tratar de mejorar la calidad de la educación del plantel.

TABLA 32

AMBIENTE EN EL AULA

AMBIENTE EN EL AULA 6.25	SI 1.250	NO 0.000	SUMA TABU.	TOTAL DOC.	PROM.
Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	14	1	17.50	15	1,166
Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	14	1	17.50	15	1,166
Valora la participación de los estudiantes.	5	10	6.25	15	0,416
Mantiene la disciplina en el aula.	15		18.75	15	1,250
Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	5	10	6.25	15	0,416
TOTAL	53	22			4,414

Fuente: Encuestas a docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Podemos anotar que los maestros se notan un poco descuidados y desmotivados y por ello no motivan a los docentes a que participen en sus clases.

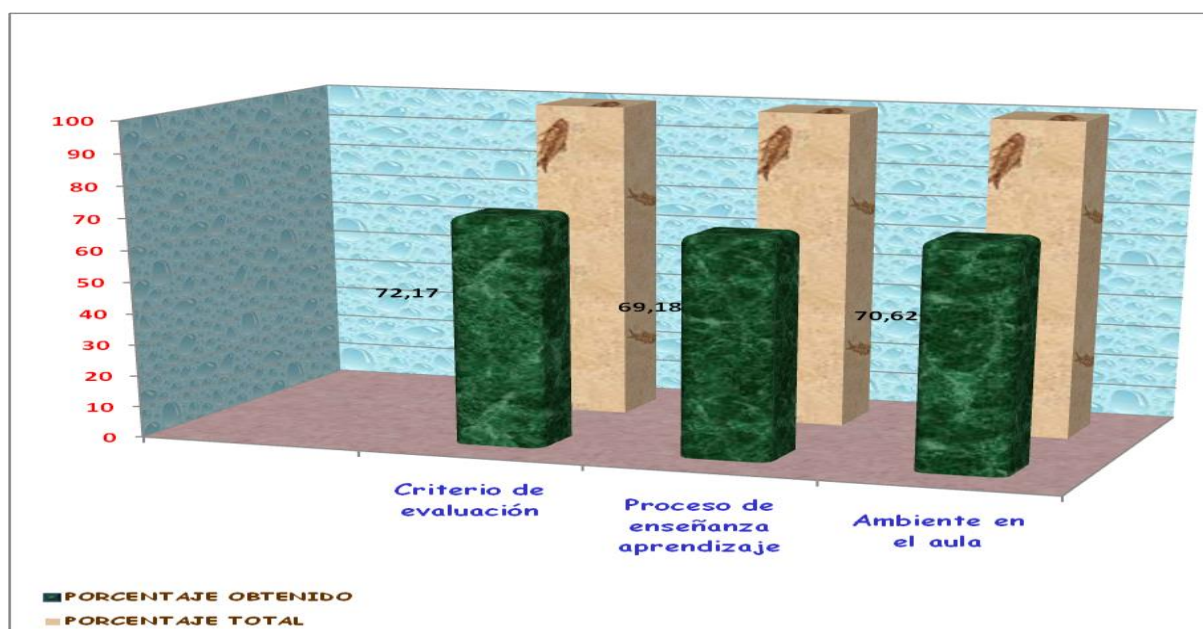
El ambiente en sí de trabajo en el aula los maestros se mostraron de manera respetuosa, cálido, afectuoso y trató de mantener la disciplina siempre, la puntuación que se obtuvo es de 4.414 puntos sobre 6.25 puntos que son los establecidos.

RESUMEN: DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE

TABLA 33

N°	ASPECTOS	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Criterio de evaluación	5,413	7,50	72,17
2	Proceso de enseñanza aprendizaje	11,243	16,25	69,18
3	Ambiente en el aula	4,414	6,25	70,62
	TOTAL	21,07	30	70,23

Cuadro Comparativo N ° 6



Fuente: Encuestas a docentes
 Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis

Al aplicar la ficha de observación áulica al docente evaluado se pudo extraer la siguiente puntuación: criterio de evaluación 5,413 puntos, en el proceso de enseñanza aprendizaje una puntuación de 11,243 y en lo que se refiere al ambiente en el aula un puntaje de 4,414. En la suma total se obtuvo una valoración de 21,07 puntos sobre 30 puntos.

Esto nos muestra la experiencia que tiene el docente en las aulas está bien pero, que aún quedan algunos lineamientos por ser ligeramente superados, especialmente en tomar las experiencias que tiene el estudiante, esto le sirve como apoyo para el desarrollo de la clase.

5.1.2. CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO

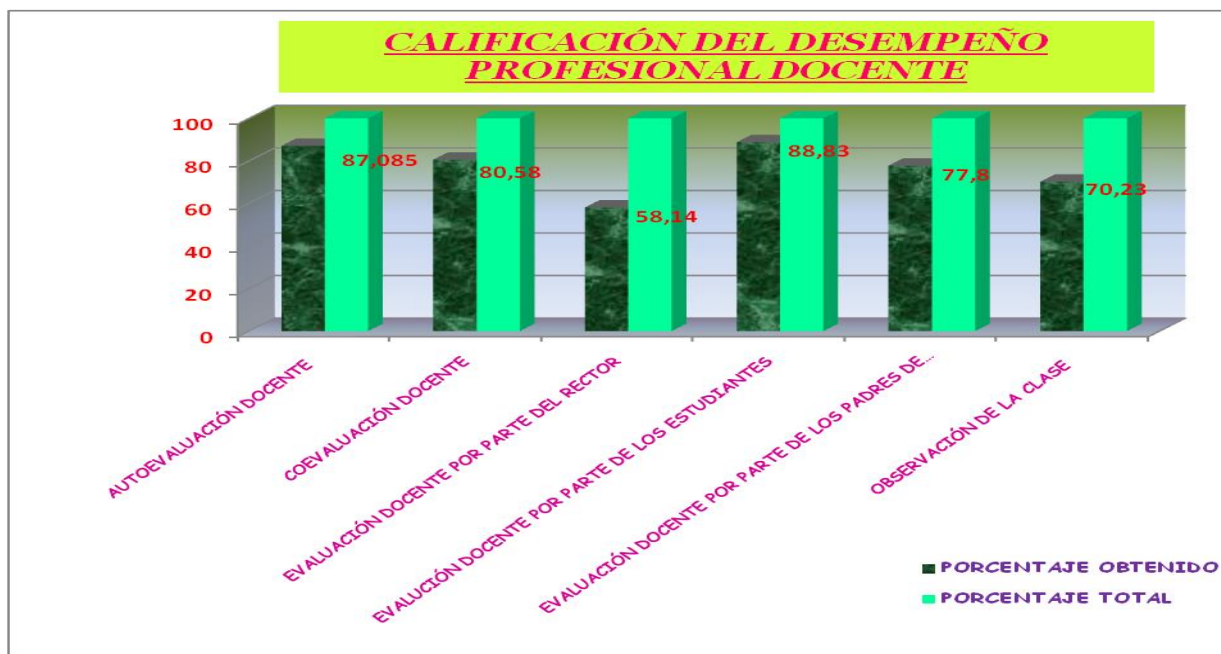
5.1.2.1. CALIFICACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

Registro de la valoración de los diferentes instrumentos que se aplicaron mediante encuestas a los docentes del colegio Técnico “Miguel Sánchez Astudillo” para obtener la calificación respectiva.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

N°	INSTRUMENTO	PUNTAJE	PUNTAJE ESTABLECIDO	PORCENTAJE
1	AUTOEVALUACIÓN DOCENTE	8,7085	10	87,085
2	COEVALUACIÓN DOCENTE	8,058	10	80,58
3	EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR	5,814	10	58,14
4	EVALUCIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	19,401	24	88,83
5	EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	12,448	16	77,8
6	OBSERVACIÓN DE LA CLASE	21,07	30	70,23
	TOTAL	75,4995	100	

Cuadro Comparativo N° 12



Fuente: Encuesta a Docentes

Autoría: María Isabel Jaramillo

De acuerdo a la calificación que el Ministerio de Educación otorga a la evaluación del desempeño docente es:

Calificación	A	Excelente.....entre 76 y 100 puntos
Calificación	B	Buena.....entre 51 y 75 puntos
Calificación	C	Mejorable.....entre 26 y 50 puntos
Calificación	D	Deficiente.....entre 0 y 25 puntos

Análisis

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, para a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

Las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos. Por la función social que realizan los educadores están sometidos constantemente a una valoración por todos los que reciben directo indirectamente

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

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante el la tabulación, análisis e interpretación de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas podemos anotar que: la evaluación del desempeño profesional docente del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, tiene una calificación de **BUENA**, ya que se encuentra ubicada con 75,4995 puntos, dentro del parámetro establecido.

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO, APLICADAS A RECTOR, CONSEJO EJECUTIVO, CONSEJO ESTUDIANTIL, COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA Y SUPERVISOR.

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

TABLA 35

COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES 14,65	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL RECT.	PROM.
1.1.Asisto puntualmente a la institución.	0.000	0.058	0.116	0.175	0.233	0.233	1	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					1	0.233	1	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.				1		0.175	1	0,175
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					1	0.233	1	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					1	0.233	1	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					1	0.233	1	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.				1		0.175	1	0,175
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.				1		0.175	1	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					1	0.233	1	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					1	0.233	1	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					1	0.233	1	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					1	0.233	1	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.				1		0.175	1	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del					1	0.233	1	0,233

personal, para mejorar la gestión institucional.							
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.			1		0.175	1	0,175
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.			1		0.175	1	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.			1		0.175	1	0,175
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.			1		0.175	1	0,175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.			1		0.175	1	0,175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.			1		0.175	1	0,175
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.			1		0.175	1	0,175
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio			1		0.175	1	0,175
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.			1		0.175	1	0,175
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				1	0.233	1	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.				1	0.233	1	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.				1	0.233	1	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.				1	0.233	1	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.				1	0.233	1	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.				1	0.233	1	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.				1	0.233	1	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.				1	0.233	1	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la .				1	0.233	1	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				1	0.233	1	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.				1	0.233	1	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.				1	0.233	1	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.				1	0.233	1	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.				1	0.233	1	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.				1	0.233	1	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.				1	0.233	1	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.				1	0.233	1	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.				1	0.233	1	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.				1	0.233	1	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.				1	0.233	1	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.				1	0.233	1	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.				1	0.233	1	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.				1	0.233	1	0,233

1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					1	0,233	1	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					1	0,233	1	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				1		0,175	1	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					1	0,233	1	0,233
1.50. Realizo arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.	1					0,000	1	0,000
1.51. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.				1		0,175	1	0,175
1.52. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.				1		0,175	1	0,175
1.53. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.				1		0,175	1	0,175
1.54. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.				1		0,175	1	0,175
1.55. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.				1		0,175	1	0,175
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			0,116	1	0,116
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.			1			0,116	1	0,116
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.			1			0,116	1	0,116
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.				1		0,175	1	0,175
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				0,058	1	0,058
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					1	0,233	1	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					1	0,233	1	0,233
TOTAL	1	1	3	20	38		1	12.760

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el análisis de la autoevaluación al desempeño profesional directivo del colegio investigado se obtuvo una valoración de 12.76 puntos sobre 14.65 puntos que son los establecidos.

La rectora manifiesta que nunca realiza arqueo de caja así lo determine las normas correspondientes, esto nos muestra que en el plantel se siente una gran presión en cuanto al realizar actividades no muy comunes.

Otra de las falencias detectadas es que no existe compromiso con los miembros del consejo ejecutivo para elaborar las diferentes actividades que les compete como autoridades.

Además existe poca participación de los padres de familia en cuanto a la rendición de cuentas de sus actividades y no poca motivación por parte de los directivos.

TABLA 36

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS 3,26	1 0.000	2 0.058	3 0.116	4 0.175	5 0.233	SUMA TABU.	TOTAL RECT.	PROM.
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.				1		0,175	1	0,175
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		1				0,058	1	0,058
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	1					0,000	1	0,000
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	1					0,000	1	0,000
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					0,000	1	0,000
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.				1		0,175	1	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.				1		0,175	1	0,175
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.			1			0,116	1	0,116
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.				1		0,175	1	0,175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					1	0,000	1	0,000
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					1	0,000	1	0,000
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					1	0,000	1	0,000
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.				1		0,175	1	0,175
2.14. Orinto a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.				1		0,175	1	0,175
TOTAL	3	1		6			1	1.224

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En competencias pedagógicas se obtuvo una valoración de 1.224 sobre 3.26 puntos. Las dificultades presentadas con mayor índice se encuentran en el mismo aspecto que se lo relacionó anteriormente y es sobre la poca participación o involucramiento del consejo ejecutivo en las actividades pedagógicas del plantel, además la rectora

manifiesta que no observa las clases que imparten los docentes y que no da asesoramiento al personal con metodologías de enseñanza.

Esto nos muestra que al igual que los docentes la rectora del plantel no está capacitada de acuerdo a las nuevas tendencias de la educación.

Como parte directiva de la institución el rector es el pilar fundamental en todo sentido especialmente en la parte pedagógica, por lo tanto el rector debe estar pendiente de las innovaciones pedagógicas que se den en la actualidad y de la misma manera debe ser la voz motivante para los docentes de su institución.

TABLA 37

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 2,09	1 0.000	2 0.058	3 0.116	4 0.175	5 0.233	SUMA TABU.	TOTAL RECT.	PROM.
3.1.Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.				1		0,175	1	0,175
3.2.Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.				1		0,175	1	0,175
3.3.Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.				1		0,175	1	0,175
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.				1		0,175	1	0,175
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.				1		0,175	1	0,175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.				1		0,175	1	0,175
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.				1		0,175	1	0,175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.				1		0,175	1	0,175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.				1		0,175	1	0,175
TOTAL				1			1	1.575

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad se obtuvo una valoración de 1.575 puntos sobre 2.09 puntos que son los básicos.

Podemos afirmar luego del análisis respectivo que la rectora de la institución manifiesta una valoración de frecuentemente a todos los aspectos seleccionados en la encuesta, lo que nos indica que está realizando un buen trabajo, pero que aún falta mejorar para llegar a obtener una excelente educación en el plantel.

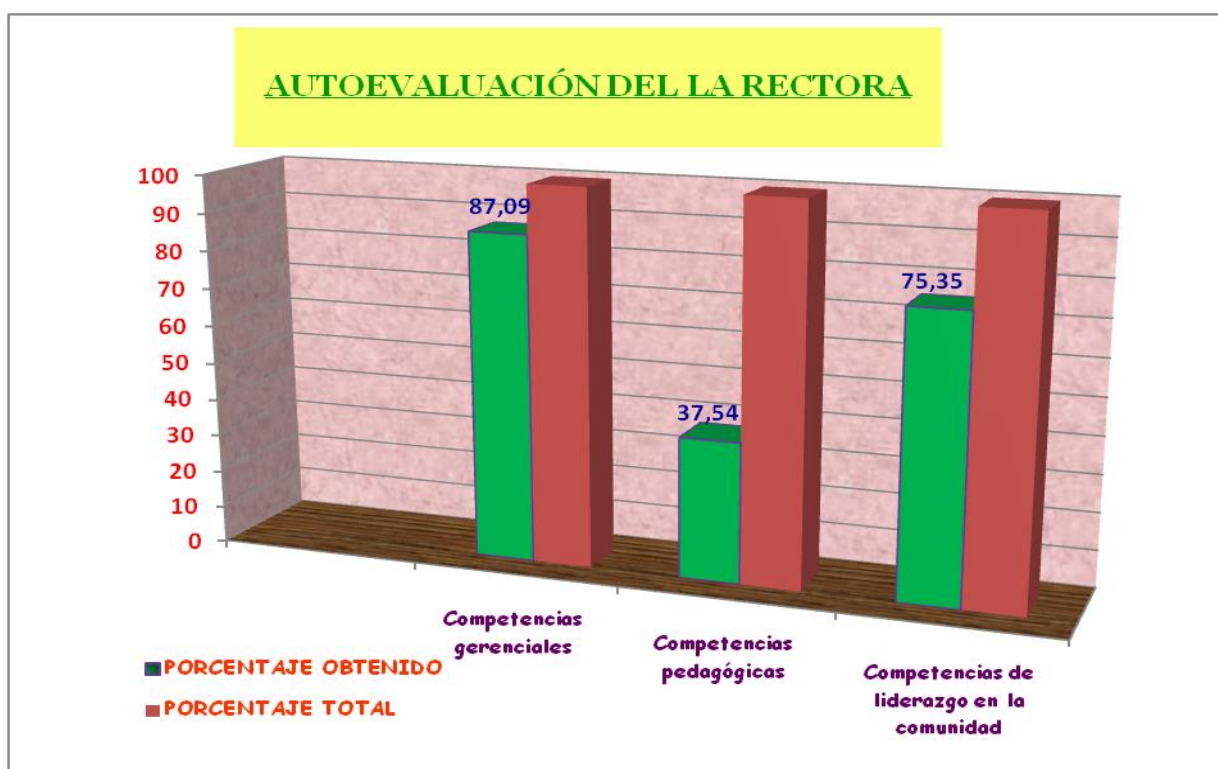
RESUMEN: AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

TABLA 38

AUTOEVALUACIÓN A RECTORA

N°	ASPECTOS	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales	12,760	14,65	87,09
2	Competencias pedagógicas	1,224	3,26	37,54
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	1,575	2,09	75,35
	TOTAL	15,559	20	77,79

Cuadro Comparativo N° 7



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis

Al aplicar el instrumento de autoevaluación a la rectora de la institución se obtuvieron los siguientes resultados, en competencias gerenciales un puntaje de 12,760, en competencias pedagógicas 1,224 puntos y en relación a las competencias de liderazgo en la comunidad 1,575 puntos. Dando como resultado una suma de 15,559 puntos en total sobre 20 puntos. Esto nos da la pauta de pensar que el desarrollo directivo de la institución no está funcionando como debería ser, debemos

desarrollar un poco más las capacidades directivas que se posee para mejorar la calidad de la educación en la institución, de manera especial en las competencias pedagógicas, ya que estas son las herramientas básicas para obtener un calidad educacional.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO O TÉCNICO

TABLA 39

COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES 14,69	1 0.000	2 0.059	3 0.118	4 0.177	5 0.236	SUMA TABU.	TOTAL C. E.	PROM.
1.1.Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					3	0.708	3	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		1	1		1	4.413	3	0,137
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.			1	1	1	0.531	3	0,177
1.4.Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.				1	2	0.649	3	0,216
1.5.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					3	0.708	3	0,236
1.6.Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.				1	2	0.649	3	0,216
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.			1	1	1	0.531	3	0,177
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.			1		2	0.590	3	0,196
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.			1	1	1	0.531	3	0,177
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.				2	1	0.590	3	0,196
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.				2	1	0.590	3	0,196
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.				2	1	0.590	3	0,196
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.		1	1		1	4.413	3	0,137
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.		1	1		1	4.413	3	0,137
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.		1		1	1	0.472	3	0,157
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.			1	1	1	0.531	3	0,177
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.			1	1	1	0.531	3	0,177
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.			1	1	1	0.531	3	0,177
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.			2		1	0.472	3	0,157
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.			2		1	0.472	3	0,157
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.			1		2	0.590	3	0,196
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio				2	1	0.590	3	0,196
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.			1		2	0.590	3	0,196
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en			1	2		0.472	3	0,157

labores comunitarias.								
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.		1	1	1	0.531	3	0,177	
1.26.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.			1	2	0.649	3	0,216	
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.			1	2	0.649	3	0,216	
1.27.Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.		1		2	0.590	3	0,196	
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.			1	2	0.649	3	0,216	
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.			1	2	0.649	3	0,216	
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.			1	2	0.649	3	0,216	
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.			1	2	0.649	3	0,216	
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.		1		2	0.590	3	0,196	
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.			1	2	0.649	3	0,216	
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.			1	2	0.649	3	0,216	
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.		1	1	1	0.531	3	0,177	
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.		1	1	1	0.531	3	0,177	
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.		1	1	1	0.531	3	0,177	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.			2	1	0.590	3	0,196	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.		1	1	1	0.531	3	0,177	
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.		1	1	1	0.531	3	0,177	
1.42.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.		1		2	0.590	3	0,196	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.		1		2	0.590	3	0,196	
1.44.Promueve la investigación pedagógica.		2		1	0.472	3	0,157	
1.45.Promueve la innovación pedagógica.		2		1	0.472	3	0,157	
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.		2		1	0.472	3	0,157	
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	1		1	1	0.472	3	0,157	
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	1		1	1	0.472	3	0,157	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.		1	1	1	0.531	3	0,177	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.		1		2	0.590	3	0,196	
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	1		1	1	0.472	3	0,157	
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.		1	1	1	0.531	3	0,177	
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	1			2	0.531	3	0,177	
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	1	1		1	4.413	3	0,137	
1.56.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.		1		2	0.590	3	0,196	

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.			1	1	1	0.531	3	0,177
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.		1		1	1	0.472	3	0,157
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.			1	1	1	0.531	3	0,177
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.				2	1	0.590	3	0,196
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.				3		0.531	3	0,177
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.				1	2	0.649	3	0,216
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.			1		2	0.590	3	0,196
TOTAL		10	41	49	86			11.445

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Los resultados obtenidos son con una valoración de 11.445 puntos sobre 14.69 puntos que son los establecidos.

Al realizar el análisis de las dimensiones presentadas podemos darnos cuenta que la puntuación obtenida es baja lo que nos indica que se tiene que mejorar mucho en todos los aspectos con dificultad, para de esta manera elevar la calidad de la educación en el plantel.

Los aspectos con una valoración de rara vez son mayor dificultad es en los aspectos: Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional, propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución, solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico, realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes, controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución, rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución, coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.

Esto nos demuestra que falta bastante por mejorar en la parte directiva de la institución.

TABLA 40

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS 3.29	1 0.000	2 0.059	3 0.118	4 0.177	5 0.236	SUMA TABU.	TOTAL C. E.	PROM.
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.			1		2	0.590	3	0,196
2.3. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.		1		1	1	0.472	3	0,157
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.		1		1	1	0.472	3	0,157
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.		1		2		0.413	3	0,137
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		1	1	0.472	3	0,157
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.		1		1	1	0.472	3	0,157
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.		1			2	0.531	3	0,177
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.		1		1	1	0.472	3	0,157
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.			1	1	1	0.531	3	0,177
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.			2		1	0.472	3	0,157
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.			1		2	0.590	3	0,196
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.			1		2	0.590	3	0,196
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.			1		2	0.590	3	0,196
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.			1	1	1	0.531	3	0,177
TOTAL	0	7	8	9	18		3	2,394

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En competencias pedagógicas evaluadas por el consejo ejecutivo a la rectora de la institución se obtuvo una valoración de 2.394 puntos sobre 3.29 puntos.

La falta de verificación de la planificación didáctica ha sido realizada a medias por las autoridades y más aún lo es la observación de la clase ya que por no incomodar a los docentes se limita a realizarlo. Esto nos indica que falta mucho por hacer de

acuerdo a las competencias pedagógicas, ya que si se diera cumplimiento a estos aspectos mejoraría la calidad directiva y educativa.

TABLA 41

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 2.12	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL C. E.	PROM.
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0.000	0.059	0.118	0.177	0.236	0.531	3	0,177
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.				2	1	0.590	3	0,196
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.			2	1		0.413	3	0,137
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.			1	2		0.472	3	0,157
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.				3		0.531	3	0,177
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					3	0.708	3	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.				3		0.531	3	0,177
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.				2	1	0.590	3	0,196
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.				2	1	0.590	3	0,196
TOTAL	0	0	3	18	6			1.649

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

De acuerdo a esta dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se obtuvo una valoración de 1.649 puntos sobre 2.12 puntos básicos.

Podemos manifestar que las relaciones de carácter interpersonal en relación con los profesores, estudiantes, padres de familia y comunidad no son muy buenas así lo demuestran 2 integrantes del consejo ejecutivo que algunas veces y 1 integrante dice que frecuentemente.

Este descriptor debe ser mejorado en su totalidad para mantener buenas relaciones comunicativas con todos los actores de la comunidad.

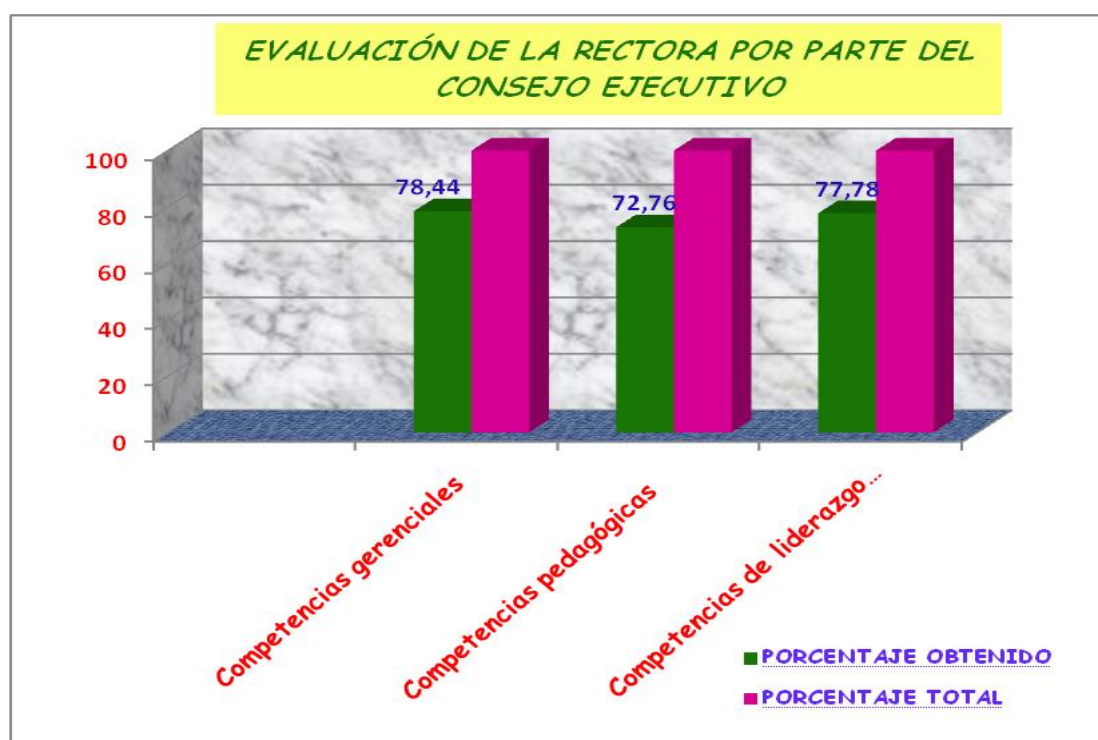
RESUMEN: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO O TÉCNICO

TABLA 42

EVALUACIÓN ALA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

N°	ASPECTOS	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales	11,445	14,59	78,44
2	Competencias pedagógicas	2,394	3,29	72,76
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	1,649	2,12	77,78
	TOTAL	15,488	20	77,44

Cuadro Comparativo N ° 8



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis

El consejo ejecutivo de la institución aportó con los siguientes datos sobre la evaluación a su rectora con los siguientes datos en competencias gerenciales un puntaje 11,445, en lo que se refiere a competencias pedagógicas 2,394 puntos y sobre las competencias de liderazgo en la comunidad un puntaje de 1,649. Obteniendo como resultado total de la evaluación a la rectora 15,488 puntos sobre 20. Esto nos refleja que al igual que el análisis anterior se hace necesario mejorar especialmente la práctica de competencias pedagógicas y de liderazgo en la institución por parte de sus directivos, para poder obtener calidad en educación de acuerdo a los parámetros establecidos por el Ministerio de Educación.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA 43

COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES 10.00	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL C. EST	PROM.
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0.000	0.179	0.357	0.536	0.715	2.86	4	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		3		1		1.073	4	0,268
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					4	2.86	4	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					4	2.86	4	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1				3	2.115	4	0,528
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.		1			3	2.115	4	0,528
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.		1			3	2.115	4	0,528
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.		1			3	2.115	4	0,528
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				2	2	2.502	4	0,625
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.		1	2	1		1.429	4	0,357
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.				3	1	2.323	4	0,580
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	1			2	1	1.787	4	0,446
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					4	2.86	4	0,715
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.				1	3	2.681	4	0,670
TOTAL	2	7	2	10	35		4	7.918

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Al respecto de esta dimensión de competencias gerenciales se obtuvo una valoración de 7.918 puntos sobre 10.00 puntos establecidos.

Desde el punto de vista del Consejo Estudiantil de la institución, ellos nos indican que existe muy poca participación por parte de la rectora en lo relacionado a; la rendición de cuentas de su gestión, no hay seguimiento continuo al trabajo del personal docente, rara vez supervisa los trabajos realizados por el consejo estudiantil y muy poco dirige y orienta a la conformación y rendición de cuentas al comité central de padres de familia.

Ser autoridad de una institución no es muy sencillo, pero al estar al frente tenemos que hacer lo mejor que podamos y demostrar compromiso con la institución, por ello

se debe trabajar de la manera correcta y en unión de todos los actores que conforman la comunidad educativa.

TABLA 44
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS 3.57	1 0.000	2 0.179	3 0.357	4 0.536	5 0.715	SUMA TABU.	TOTAL C. EST	PROM.
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	1				3	2.145	4	0,536
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	1			3		1.608	4	0,402
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.		4				0.716	4	0,179
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		4				0.716	4	0,179
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.			1	3		1.965	4	0,491
TOTAL	1	8	1	6	3		4	1,787

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En competencias pedagógicas se obtuvo una valoración de 1.787 sobre 3.57 puntos que son los establecidos.

En el análisis respectivo de cada dimensión podemos darnos cuenta que rara vez los directivos de la institución orientan el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución y también manifiestan que rara vez se garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. Esto lo manifiestan los integrantes del consejo estudiantil.

TABLA 45
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 6.43	1 0.000	2 0.179	3 0.357	4 0.536	5 0.715	SUMA TABU.	TOTAL C. EST	PROM.
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.		1		3		1.787	3	0,446
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.			1	1	2	2.323	3	0,580
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.			2	2		1.786	3	0,446
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.			1	1	2	2.323	3	0,580
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.			1	1	2	2.323	3	0,580
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y			1	2	1	2.144	3	0,536

privadas.								
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.			1	1	2	2.323	3	0,580
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		2	1	1		1.251	3	0,312
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	2		1.786	3	0,446
TOTAL	0	3	10	14	9		3	4,506

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Con respecto al análisis de competencias de liderazgo en la comunidad se puede observar que en algunos descriptores nos indican que algunas veces los directivos están cumpliendo con lo estipulado, se muestra que las relaciones personales con los miembros de la comunidad educativa no son del todo buenas, además los jóvenes indican que rara vez se realizan prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución.

Aspecto que al no ser tomado en cuenta perjudica enormemente las buenas relaciones de la institución, por ello las autoridades deben tomar cartas en el asunto y planificar actividades en donde se promueva un ambiente de paz y armonía entre todos.

Los resultados generales de esta dimensión son: 4.506 puntos sobre 6.43 puntos que son los establecidos.

RESUMEN: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA 46

Nº	ASPECTOS	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales	7,918	10,00	79,18
2	Competencias pedagógicas	1,787	3,57	50,05
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	4,506	6,43	70,07
	TOTAL	14,211	20	71,05

Cuadro Comparativo N° 9



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis

En la recopilación de datos por parte del consejo estudiantil se indica que, en relación con las competencias gerenciales de la rectora de la institución se ha obtenido un puntaje de 7,918, en competencias pedagógicas 1,787 puntos y en competencias de liderazgo con la comunidad una valoración de 4,506 puntos. Dando como resultado un total de 14,211 puntos sobre 20. Se puede anotar que el consejo estudiantil también ha observado el trabajo de los directivos de la institución y muestran que falta mejorar el nivel de capacidad de los directivos, en forma especial en las competencias pedagógicas de su institución.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA 47

COMPETENCIAS GERENCIALES

1.COMPETENCIAS GERENCIALES 10.10	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL P. FAM	PROM.
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0.132	0.179	0.263	0.392	0.527	2.108	4	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		1	1	2		1.226	4	0,3065
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad	1	3				0.669	4	0,1672

educativa.								
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	1		3		1.308	4	0,327	
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.				4	2.108	4	0,527	
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel		1	3		1.439	4	0,3597	
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.		2	2		0.884	4	0,221	
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.			1	3	1.973	4	0,4932	
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.		3	1		1.178	4	0,2952	
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	4				0.716	4	0,179	
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	4				0.716	4	0,179	
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	4				0.716	4	0,179	
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.			1	3	1.973	4	0,4932	
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.				4	2.108	4	0,527	
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.			1	3	1.973	4	0,4932	
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	4				0.716	4	0,179	
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	4				0.716	4	0,179	
1.17. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.			2	2	1.838	4	0,4595	
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.		3	1		1.178	4	0,2952	
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.			2	2	1.838	4	0,4595	
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	4				0.716	4	0,179	
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	4				0.716	4	0,179	
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.			1	3	1.973	4	0,4932	
TOTAL	2	34	10	18	56	4	7,697	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En relación a las competencias gerenciales se obtuvo un puntaje de 7.697 puntos sobre 10.10 puntos que son los establecidos.

El comité central de padres de familia manifiesta en forma general un descontento con las autoridades ya que mediante el análisis se puede observar que las valoraciones que les dan a los diferentes aspectos son en su mayoría de rara vez y algunas veces, son pocas las opciones que han tomado como frecuentemente y siempre.

Se debe trabajar en estos aspectos que son muy importantes para mejorar la calidad, tanto del desempeño profesional directivo como de la institución.

TABLA 48
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS 3.16	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL P. FAM	PROM.
	0.132	0.179	0.263	0.392	0.527			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.				2	2	1.838	4	0,4595
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.			2	2		1.31	4	0,3275
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.				3	1	1.703	4	0,4257
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		2				0.716	4	0,179
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.		2				0.716	4	0,179
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.			2	1	1	1.445	4	0,3612
TOTAL	0	4	4	8	12		4	1,931

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En cuanto a lo relacionado de competencias pedagógicas se obtuvo un puntaje de 1.931 puntos sobre 3.16 que son los básicos.

Al igual que en el análisis que se realizó al consejo estudiantil sobre estos aspectos, podemos darnos cuenta que coincide en la parte de garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales y en la falta de prácticas de convivencia para propiciar ambientes favorables para la institución por parte de las autoridades.

TABLA 49

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 4.74	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL P. FAM	PROM.
	0.132	0.179	0.263	0.392	0.527			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.		2		2		1.148	4	0,2855
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.		1	2	1		1.097	4	0,2742
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.				4		1.568	4	0,392
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.			4			1.052	4	0,263
3.5. Delega responsabilidades que rijan las			4			1.052	4	0,263

actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.								
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.			3	1	1.703	4	0,4257	
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.			4		1.568	4	0,392	
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		2		2	1.580	4	0,395	
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	4				0.716	4	0,179	
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	4				0.716	4	0,179	
TOTAL	0	11	12	14	3	4	3,048	

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

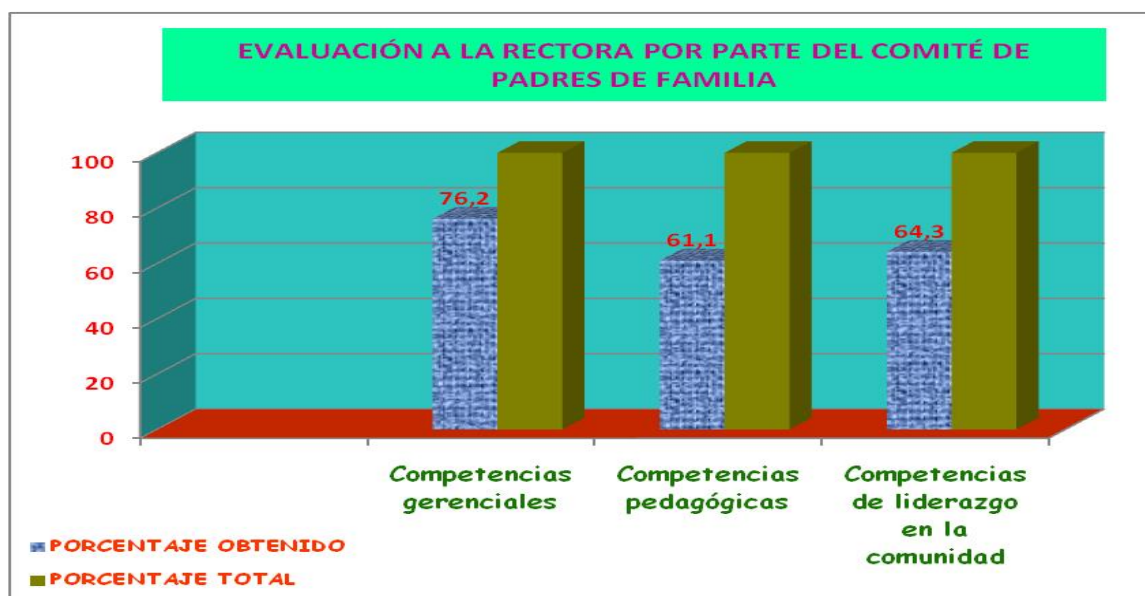
Al realizar el análisis respectivo nos podemos dar cuenta que las mayores dificultades encontradas son: con una valoración de rara vez en cuanto a si los directivos relacionan las acciones del plantel con el desarrollo comunitario y además en promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

Se obtuvo una calificación general de la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad de 3.048 puntos sobre 4.74 puntos.

RESUMEN: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA 50

Nº	ASPECTOS	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales	7,697	10,10	76,20
2	Competencias pedagógicas	1,931	3,16	61,10
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	3,048	4,74	64.30
	TOTAL	12,676	20	63,38



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis

El siguiente análisis que corresponde es sobre la evaluación a la rectora por parte de del comité de padres de familia del colegio en donde respondieron a las competencias gerenciales con 7,697 puntos, con relación a las competencias pedagógicas una valoración de 1,931 puntos y a las competencias de liderazgo en la comunidad una valoración de 3,048 puntos. Dando un total de 12,676 puntos sobre 20 puntos. Esto nos permite indicar que las relaciones directivas con los padres de familia o representantes es ligeramente aceptable, pero teniendo que mejorar aún más en los aspectos de competencias pedagógicas y de liderazgo en la comunidad, para poder cumplir con los lineamientos de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación y así mejorar la calidad de la educación en el colegio.

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR

TABLA 51

COMPETENCIAS GERENCIALES

1. COMPETENCIAS GERENCIALES 14.45	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL SUPER	PROM.
	0.056	0.132	0.112	0.167	0.223			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					4	0.892	4	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.		1	1	1	1	0.634	4	0,1585
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.				1	3	0.836	4	0,209
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.				2	2	0.78	4	0,195
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de				1	3	0.836	4	0,209

la institución.								
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.			1	3	0.836	4		0,209
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.			1	3	0.836	4		0,209
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.			1	3	0.836	4		0,209
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.				4	0.892	4		0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.			1	3	0.836	4		0,209
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.			2	2	0.78	4		0,195
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.			3	1	0.724	4		0,181
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.			2	2	0.78	4		0,195
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.			2	2	0.78	4		0,195
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.			2	2	0.78	4		0,195
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.				4	0.892	4		0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.			2	2	0.78	4		0,195
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.			1	3	0.836	4		0,209
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.			2	2	0.78	4		0,195
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.			1	3	0.836	4		0,209
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	4				0.528	4		0,132
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	4				0.528	4		0,132
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	4				0.528	4		0,132
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	4				0.528	4		0,132
1.24. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	4				0.528	4		0,132
1.25. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	4				0.528	4		0,132
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	4				0.528	4		0,132
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	4				0.528	4		0,132
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	4				0.528	4		0,132
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	4				0.528	4		0,132
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.		1		3	0.781	4		0,195
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.			2	2	0.78	4		0,195
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				4	0.892	4		0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.			1	3	0.836	4		0,209
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	4				0.528	4		0,132
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	4				0.528	4		0,132
1.38. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente,	4				0.528	4		0,132

administrativo y de servicios.								
1.39. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.			2	2	0.78	4	0,195	
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.			2	2	0.78	4	0,195	
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.			1	3	0.836	4	0,209	
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.			1	3	0.836	4	0,209	
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.			1	3	0.836	4	0,209	
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.				4	0.892	4	0,223	
1.44. Promueve la investigación pedagógica.			1	3	0.836	4	0,209	
1.45. Promueve la innovación pedagógica			1	3	0.836	4	0,209	
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	1			3	0.725	4	0,181	
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.		1		3	0.781	4	0,195	
1.57. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	1	1		2	0.688	4	0,172	
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	1	1	1	0.634	4	0,1585	
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.			1	3	0.836	4	0,209	
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.		1		3	0.781	4	0,195	
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.			1	3	0.836	4	0,209	
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.			1	3	0.836	4	0,209	
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.			1	3	0.836	4	0,209	
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.			1	3	0.836	4	0,209	
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.			2	2	0.78	4	0,195	
1.58. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.			3	1	0.724	4	0,181	
1.59. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.			2	2	0.78	4	0,195	
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.			2	2	0.78	4	0,195	
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	1	2	0.725	4	0,181	
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		1	2	0.743	4	0,185	
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.			2	2	0.78	4	0,195	
1.63. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	1		2	1	0.689	4	0,172	
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	1	1	1	1	0.634	4	0,1585	
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.			1	3	0.836	4	0,209	
TOTAL	1	6	8	59	184		4	12,054

Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En la dimensión de competencias gerenciales se obtuvo un puntaje de 12.054 puntos sobre 14.45 puntos.

Anterior a realizar el análisis respectivo, deseo hacer conocer que los supervisores evaluados son 4, por los siguientes motivos: actualmente existe un supervisor que tiene dos meses en su cargo y que además no es de la localidad por lo que me pareció que no iba a tener los resultados deseados, el anterior supervisor se jubiló al poco tiempo de haberse posesionado (6 meses), por lo que decidí aplicar las encuestas a los 4 supervisores que habían estado en los 2 últimos años en funciones, desde el actual.

Los resultados nos muestran que se obtuvo una calificación baja a nivel general, el supervisor indica que rara vez los directivos presentan el plan institucional, entrega de informes sobre la asistencia de los docentes, entrega de documentos de datos estadísticos, propicia el trabajo comunitario de estudiantes, promueve la participación del comité de padres de familia en las actividades del establecimiento, aplica las normas legales presupuestarias y financieras, organiza con el consejo directivo las comisiones y supervisión del mismo y toda actividad y organiza la organización del consejo estudiantil.

Todos estos aspectos deben ser mejorados en su totalidad para el buen funcionamiento del plantel y mejorar la calidad del desempeño profesional directivo y de acuerdo a los estándares de calidad.

TABLA 52

COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS 3.11	1 0.056	2 0.132	3 0.112	4 0.167	5 0.223	SUMA TABU.	TOTAL SUPER	PROM.
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.				1	3	0.836	4	0,209
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.				1	3	0.836	4	0,209

2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.			1	3	0.836	4	0,209
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	1	1	2		0.578	4	0,144
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	2	1	0.669	4	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.			3	1	0.724	4	0,181
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.		1	1	2	0.725	4	0,181
2.7. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	1		1	2	0.745	4	0,186
2.8. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.		1	2	1	0.669	4	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.			3	1	0.724	4	0,181
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.			3	1	0.724	4	0,181
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.		1	1	2	0.725	4	0,181
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.		1	2	1	0.669	4	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.			1	3	0.836	4	0,209
TOTAL	0	2	6	24	24	4	2.572

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el análisis de competencias pedagógicas de los directivos de la institución evaluada, se obtuvo una valoración de 2.572 sobre 3.11 puntos que son los establecidos.

Es importante destacar que en esta dimensión no se obtuvo una valoración muy baja, de nunca y rara vez, sino más bien se encuentran en su mayoría en frecuentemente, esto nos indica que las actividades realizadas por los directivos de la institución nos son del todo negativas. Esto lo manifiestan los supervisores de la localidad.

TABLA 53

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD 2.44	1	2	3	4	5	SUMA TABU.	TOTAL SUPER	PROM.
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0.056	0.132	0.112	0.167	0.223	0.892	4	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.				1	3	0.836	4	0,209
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.				1	3	0.836	4	0,209

3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.		4				0.528	4	0,132
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.			4	1	2	0.725	4	0,181
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.		4				0.528	4	0,132
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.		4				0.528	4	0,132
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.				2	2	0.78	4	0,195
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.				1	3	0.836	4	0,209
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.				3	1	0.724	4	0,181
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.				3	1	0.724	4	0,181
TOTAL	0	12	4	12	31		4	1,984

Fuente: Encuesta a directivos

Elaboración: María Isabel Jaramillo

Análisis e interpretación de resultados

En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad los señores supervisores contestaron a los diferentes aspectos, en donde se obtuvo una valoración de 1.984 puntos sobre 2.44 que son los establecidos.

Las dificultades que se presentan con una valoración de rara vez, son en los aspectos de: evitar tener conductas discriminatorias con la comunidad educativa, promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos y vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

Esto nos indica que falta mucho por mejorar para poder obtener una calidad educativa de acuerdo a los estándares de calidad que oferta el Ministerio de Educación.

RESUMEN: EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL SUPERVISOR

Nº	ASPECTOS	VALORACIÓN OBTENIDA	VALORACIÓN ESTABLECIDA	PORCENTAJE
1	Competencias gerenciales	12,054	14.45	83,41
2	Competencias pedagógicas	2,572	3,11	82,70
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	1,984	2,44	81,31
	TOTAL	16,61	20	83,05

Cuadro Comparativo N° 11



Fuente: Encuesta a Directivos
 Autoría: María Isabel Jaramillo

Análisis

La gráfica correspondiente a la evaluación de la rectora por parte del supervisor nos indica que: en la dimensión de competencias gerenciales se obtuvo un puntaje de 12,054, en relación a la dimensión de las competencias pedagógicas 2,572 puntos y en competencias de liderazgo en la comunidad se obtuvo 1,984 puntos. Como resultado de la sumatoria tenemos un total de 16,61 puntos sobre 20. Esta calificación nos indica que la práctica directiva en el desarrollo de las competencias antes descritas, están bien pero se debe mejorar un poco más en las competencias de liderazgo con la comunidad para que se brinde una educación de calidad en el colegio

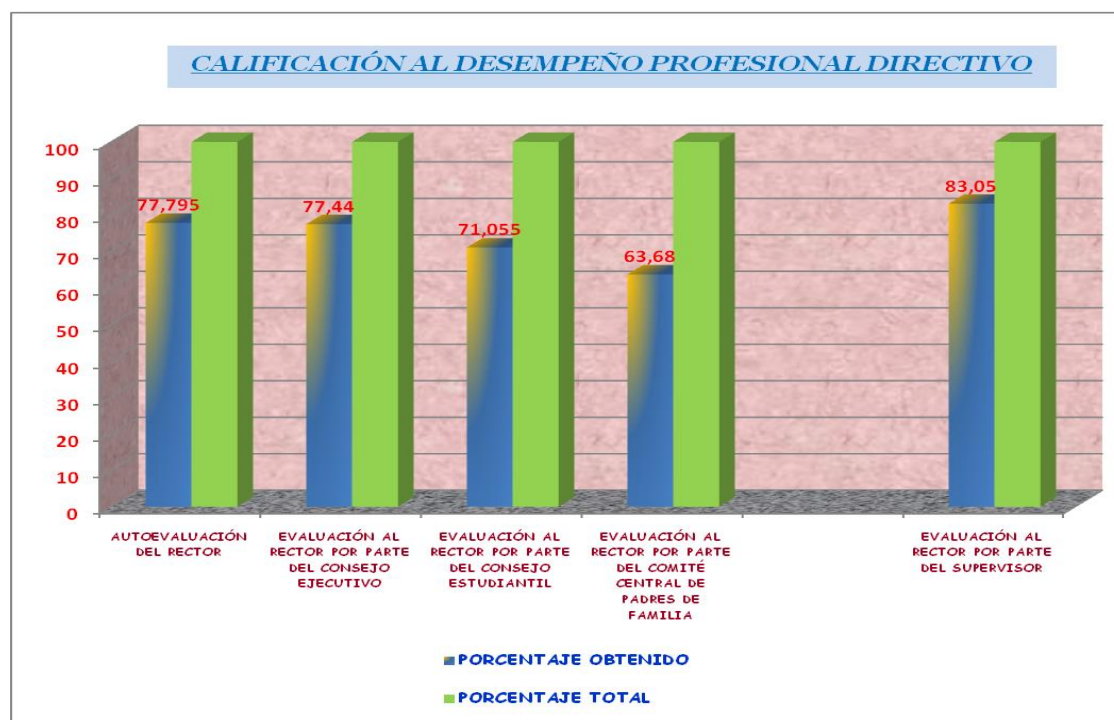
5.1.2.2. CALIFICACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

Registro de valoración de los diferentes instrumentos que se aplicaron mediante encuestas a los directivos del colegio Técnico “Miguel Sánchez Astudillo”, para poder tener la calificación respectiva.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

N°	INSTRUMENTO	PUNTAJE OBTENIDO	PUNTAJE ESTABLECIDO	PORCENTAJE
1	AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR	15,559	20	77,795
2	EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO	15,488	20	77,44
3	EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	14,211	20	71,055
4	EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	12,676	20	63,68
5	EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR	16,61	20	83,05
	TOTAL	74,544	100	

Cuadro Comparativo N° 13



Fuente: Encuesta a directivos
Elaboración: María Isabel Jaramillo

De acuerdo a la calificación que el Ministerio de Educación otorga a la evaluación del desempeño directivo es:

Calificación	A	Excelente.....entre 76 y 100 puntos
Calificación	B	Buena.....entre 51 y 75 puntos
Calificación	C	Mejorable.....entre 26 y 50 puntos
Calificación	D	Deficiente.....entre 0 y 25 puntos

La evaluación del desempeño profesional directivo del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, tiene una calificación de **BUENA**, ya que se encuentra ubicada con 74,544 puntos, dentro del parámetro establecido.

5.1.2.3. CALIFICACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Siguiendo con el procedimiento adecuado, realizamos el promedio de las dos calificaciones obtenidas tanto del desempeño profesional docente como del desempeño profesional directivo del colegio investigado y obtendremos la calificación de la Institución Educativa.

Desempeño Docente: **75,4995puntos**

Desempeño Directivo: **74,544puntos**

Sumamos los dos valores y los dividimos para dos:

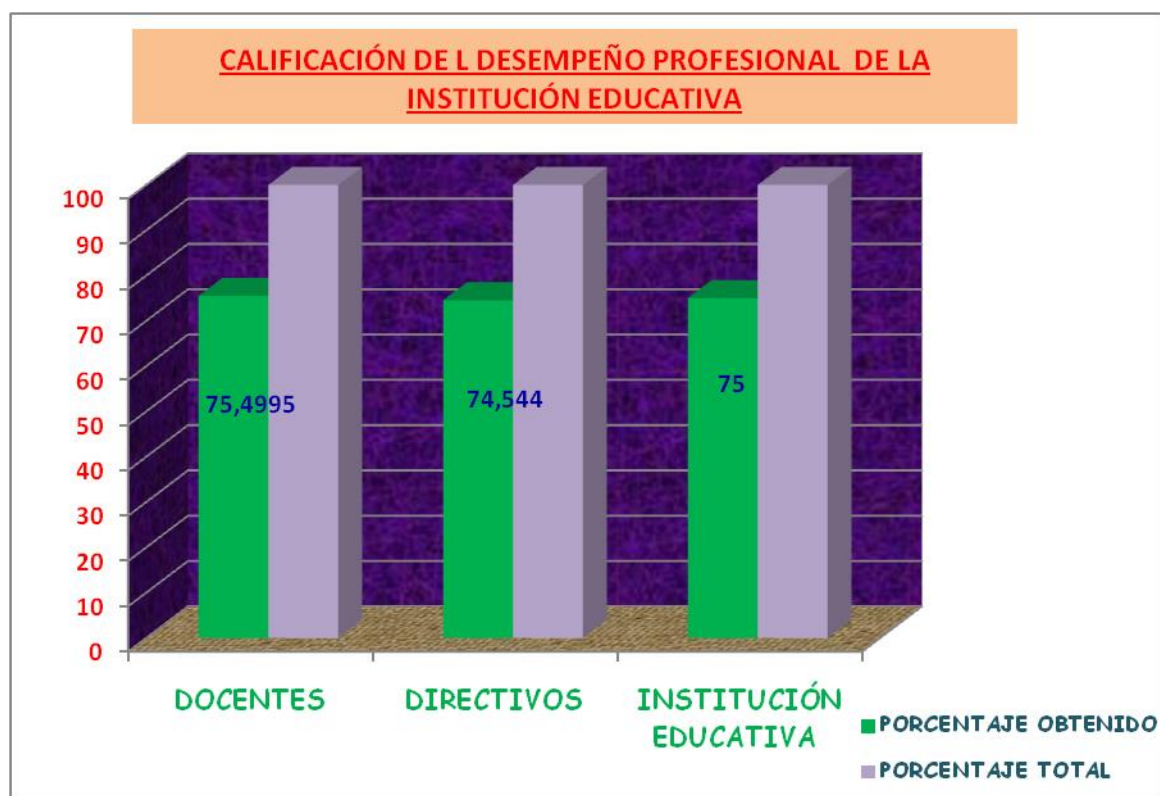
$$\frac{150,0435}{2} = 75.021$$

2

Dando como resultado 75.021 puntos, lo que corresponde a la calificación de **BUENA** al desempeño de profesional de la Institución Educativa "Miguel Sánchez Astudillo"

ASPECTOS	PUNTAJE	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	75,4995	B	BUENA
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTIVO	74,544	B	BUENA
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	75.021	B	BUENA

Cuadro Comparativo N° 14



Fuente: Encuesta a docentes y directivos
Elaboración: María Isabel Jaramillo

5.2. DISCUSIÓN

RESULTADOS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DEL COLEGIO TÉCNICO MIGUEL SÁNCHEZ ASTUDILLO.

“La educación tiene el papel fundamental en la sociedad y es la de mejorar la condición material de los hombres y enriquecer la calidad de su vida. No debe limitarse a la adquisición de conocimientos y del saber hacer, debe potencialmente preocuparse del contenido de nuestra existencia, de nuestras ideas, de nuestros ideales y de nuestra fuerza moral. Se impone un equilibrio en todos los niveles de la educación, entre los tres componentes que se entrecruzan parcialmente y que se podrían tal vez clarificar respectivamente: de táctica, estratégica y humanista. La primera tiene que ver con los conocimientos teóricos y prácticos de utilidad inmediata o temporal, la segunda con los conocimientos que conservan su valor y su utilidad durante toda la existencia, y la tercera con la calidad y el sentido de la vida” (UNESCO, 2000).

Al culminar el presente trabajo de investigación, en el cual se buscaba conocer el rendimiento del desempeño profesional docente y directivo del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, de la ciudad de Zaruma, por ello contrarrestando la información obtenida al inicio del mismo con la información proporcionada al culminar la investigación podemos anotar que: se formularon objetivos e hipótesis que pretendían ser cumplidos y confirmados, pero luego de realizar todo el proceso de análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas a los diferentes actores del plantel, afirmo que los objetivos fueron cumplidos a cabalidad en el desarrollo del todo el proceso, el objetivo general pretendía desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos lo cual si se consiguió, se investigó el sustento teórico que apoyaba las ideas esenciales y los mismos que me sirvieron como base para el análisis e interpretación de la información de campo, también se aplicaron las encuestas, en donde se evaluó el desempeño docente y del directivo, además se realizó el informe de investigación y finalmente se propone una propuesta de

solución que permita mejorar la calidad del desempeño del docente, dando así cumplimiento a todos los objetivos propuestos.

Sin embargo, no se logró comprobar las hipótesis planteadas, en donde se consideraba que el desempeño profesional docente y directivo del colegio antes mencionado, tenía la característica de DEFICIENTE. Ya que los resultados obtenidos muestran que el desempeño no es EXCELENTE pero se ubica dentro del parámetro de BUENO, lo que nos indica que no es del todo malo.

Los resultados arrojaron la siguiente valoración; el desempeño profesional docente del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo obtuvo una calificación de 75.4995 puntos ubicándose en la categoría B que equivale a BUENA, dentro de los parámetros establecidos o de los rangos 76 y 100 puntos. Este resultado equivale, por un lado, le brinda seguridad al docente en las actividades que ha venido desarrollando dentro y fuera del aula y por otro le indica con claridad en qué está fallando y en qué se debe mejorar para ofrecer una educación excelente de calidad con calidez.

Los estándares de calidad del desempeño profesional docente según el Ministerio de Educación (Ecuador, 2011) tiene su propósito en “fomentar en el aula una enseñanza que permita a todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato; que están planteados dentro del marco del buen vivir; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas; contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje; favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, etc.

En base a esta fundamentación y cotejando lo que se manifiesta en el sustento teórico se indica que en el colegio miguel Sánchez Astudillo, tiene el deber de mejorar en algunos desempeños para alcanzar los estándares de calidad propuestos por el ministerio de educación, siendo uno de ellos la carencia de afectividad en los estudiantes por parte de los docentes, este aspecto es preocupante, ya que la parte afectiva de cada uno de los actores educativos es un factor determinante para propiciar las buenas relaciones personales y por tanto el buen funcionamiento del colegio. Es importante registrar que en el proceso de análisis de resultados los

estudiantes, padres de familia y directivo han incidido en este aspecto. Otro descriptor que se dio a conocer es que los docentes no se están preparando constantemente y mucho menos se están actualizando con los nuevos parámetros de calidad educativa, ya que en las encuestas aplicadas estudiantes y padres de familia manifiestan que los docentes no saben cómo detectar, sobrellevar, ayudar y mejorar las diferentes necesidades educativas especiales de los estudiantes, en tal sentido puedo anotar que los docentes no están trabajando y dando cumplimiento a los estándares de calidad en donde menciona que los docentes deben asegurar la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas.

En cuanto al desempeño profesional del directivo evaluado, está considerado dentro de la categoría “B” con una calificación de BUENO con 74.544 puntos, dentro del rango 51 y 75 puntos. Los resultados obtenidos nos indican que el directivo carece de óptimo liderazgo en la comunidad, así lo demuestran los padres de familia y los estudiantes, perjudicando de esta manera las relaciones interpersonales positivas que podrían resultar de la unión entre todos los actores educativos.

El liderazgo del docente como del director debe estar orientado a la tarea y al apoyo socio – emocional, ninguna direccionalidad debe priorizar sobre la otra o anularla, probablemente según la situación institucional y los momentos de las mismas tendremos que orientarnos más una, que a otra, o tratar de armonizar la situación direccionando el enfoque solo a la tarea, en una suerte de obviar el estado emocional de la comunidad como si nada pasara.

“Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo”.(Estándares de calidad, MEC, 2011).

En el proceso de análisis se conoció que existe malestar en cuanto a la participación de padres de familia como estudiantes en las diferentes actividades que organiza la institución, ya que manifiestan que rara vez son convocados a este tipo de eventos.

Esto nos indica que la práctica directiva no está funcionando de la manera correcta ni tampoco se están cumpliendo con los estándares de calidad en lo que se refiere a la convivencia sana e inclusiva.

Otro aspecto de mucha trascendencia en este trabajo con respecto a la dirección del centro y al ser el rector un actor clave dentro del centro educativo, su liderazgo y compromiso con la educación, sus actividades que realiza a diario son importantes para obtener buenos resultados académicos; siendo un poco deficiente las funciones que realiza en relación a las competencias pedagógicas y didácticas y su liderazgo en relación con la comunidad, desmejorando la capacidad de aumentar positivamente la calidad educativa de su institución.

Finalmente ubicando a la Institución Educativa Miguel Sánchez Astudillo en categoría B como BUENO, con una puntuación de 75,021, está claro que los problemas de la educación actual surgen y que afectan a todos los centros educativos, pero depende de las autoridades, docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad educativa reflexionar frente a estos problemas, enfrentarlos y trabajar en ellos, es posible que el problema radique en que cada actor educativo posee una concepción diferente de lo que es educar y de cómo hacerlo entre otras cosas. Considero que lo primordial es que por lo menos lleguemos a un acuerdo en los valores básicos que debemos transmitir dejando a un lado la afirmación más extendida en el mundo educativo actual y que nos está encerrando en un callejón sin salida y cayendo a una pobreza en educación. Creo importante señalar que en la institución si se ha trabajado en función de los estándares de calidad, pero falta mucho para que logre obtener una calificación de excelente y se den cumplimiento a los estándares de calidad.

Por ello se cree conveniente plantear una propuesta de solución encaminada a superar los problemas y obstáculos a los que enfrenta la institución.

“Un pueblo educado es un pueblo desarrollado, y esa premisa debe tenerla presente todas sus instancias educativas; así como quienes impulsan el desarrollo de la educación. Teniendo bachilleres no sólo con buenas notas, sino con capacidad de discernir, seguramente el país en futuro tendrá profesionales más competitivos” (Ministerio de Educación, Ecuador, 2009).

5.2.1. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada al inicio del presente trabajo de investigación actual se dice que: “El desempeño profesional docente en colegio Técnico Nocturno Miguel Sánchez Astudillo, en educación básica y bachillerato, tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador”.

Al obtener los resultados del trabajo investigativo podemos anotar que no se llega a comprobar la hipótesis planteada, ya que el desempeño profesional docente del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, de la ciudad de Zaruma obtuvo una calificación de BUENA, ubicándose en la categoría B, teniendo que mejorar su práctica educativa docente en los aspectos antes enunciados en la discusión del presente trabajo.

Con lo que tiene que ver con la hipótesis planteada de los directivos de la institución se dice que: “El actual desempeño profesional directivo colegio Técnico Nocturno Miguel Sánchez Astudillo, en educación básica y bachillerato tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador”.

De la misma forma negamos la hipótesis planteada sobre el desempeño profesional directivo del colegio, ya que los resultados obtenidos del trabajo de campo, nos indican que el directivo se encuentra con una calificación de BUENA, ubicándose en categoría B, así mismo se deben trabajar en las diferentes dimensiones o aspectos en los que se observó debilidades y que perjudican al buen desempeño del directivo y por ende a la institución.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Al culminar el presente trabajo de investigación mediante la aplicación de encuestas realizadas a los docentes y directivos de la institución, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Los docentes y directivos de la institución evaluada no desarrollan sus clases y actividades de acuerdo a los lineamientos de los estándares de calidad que propone el Ministerio de Educación del Ecuador.
- Existe desmotivación y despreocupación por parte de los docentes, afectando a su carrera profesional como docentes y a los estudiantes.
- Docentes y directivos desactualizados, lo que permite una planificación de actividades curriculares sin la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Según el proceso de evaluación e investigación, la calidad del desempeño profesional docente del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, aparece como BUENA de acuerdo a la calificación establecida, sin embargo; aunque sea buena esta calificación, no llega a cumplir con los estándares de calidad que exige el Ministerio de Educación del Ecuador.
- Al analizar los datos e interpretarlos se pudo notar que en lo que están fallando los maestros es en la carencia de afecto que estos necesitan, apoyo y más comunicación ya que coincide en varias dimensiones la baja puntuación que le dan a este aspecto, tanto estudiantes, docente y padres de familia.
- Los docentes no cumplen en su totalidad las diferentes actividades iniciales en el desarrollo de sus clases, perjudicando el proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes.
- La calificación que se obtuvo del directivo, es buena, en donde se observa que se tiene que mejorar en varios aspectos para alcanzar la calidad de la educación.

- En relación con los directivos de la institución existe poca participación y motivación por parte de la rectora hacia los docentes, padres de familia y estudiantes en las actividades que realiza la institución.
- Los directivos no realizan un seguimiento y monitoreo del desarrollo de las actividades realizadas por los docentes, tanto dentro del salón de clases como fuera.
- De la misma manera los padres de familia del colegio muestran un tanto de inconformidad con los directivos y docentes de la institución, ya por que inciden en que no hay un apoyo y trato afectivo para con sus hijos, lo cual permite que exista la desmotivación de los estudiantes.
- Incumplimiento de normas y reglamentos por parte de docentes y directivos de la institución.

6.2. RECOMENDACIONES

Mejorar la calidad de la educación es un compromiso de todos los actores involucrados, asumirlo con responsabilidad, fortaleza y actitud positiva es tarea de todos. Es sumar esfuerzos para fortalecer su papel como agentes del cambio, de que todos participemos en un ambiente de respeto y corresponsabilidad en el que se valore la contribución de todas las organizaciones de la sociedad, será en un futuro hacer de la patria que queremos, una educación de calidad con calidez.

- El diálogo entre docentes, directivos y estudiantes, en todo momento del quehacer educativo dando solución al malestar sobre la carencia de afecto en los estudiantes por parte de los docentes y directivos.
- A los directivos trabajar un poco más con talleres sobre la autoestima de los docentes y estudiantes, como medio de valoración personal y poder recuperar la confianza en sí mismo.
- En relación con la comunidad se recomienda a los directivos de la institución trabajar en ello, mediante charlas, programas de desarrollo, participación en la gestión educativa, campeonatos deportivos, etc. Ya que este sería un medio de unidad y fortaleza para enfrentar cualquier dificultad que se presente en la institución.
- Se recomienda a todos los actores educativos tanto directivos, docentes, estudiantes, padres de familia o representantes, a participar activamente y comprometiéndose en el desarrollo de cada una de las actividades que realice

la institución, en donde se vea el fortalecimiento aptitudes, conocimientos, hábitos y conductas y así lograr un proceso de socialización para enfrentarse positivamente a un medio social e integrarse al mismo y para lograr un máximo desarrollo de la calidad institucional. La educación también implica una concienciación conductual y cultural.

- Para mejorar la práctica educativa se hace necesario un cambio de actitud, tanto de los docentes como directivos frente a los nuevos cambios y actualizaciones, mostrarse positivos y con buena predisposición, para poder mejorar la práctica diaria.
- Al obtener una calificación de buena, la institución educativa no puede quedarse contenta con los resultados, siempre se debe buscar estrategias de innovación y de cambio que permitan mejorar aún más la educación que se imparte y superar los índices de una calidad deficiencia en educación de nuestro país .
- Los directivos de la institución deben tener una mejor apertura a la comunidad y relacionarse continuamente para fortalecer las comunicaciones positivas entre todos. Esto es fundamental ya que vivimos, convivimos y educamos en sociedad, si logramos esto, veremos que nos será mucho más sencillo educar y no tendremos esa sensación de que educamos a contracorriente sino con el viento a favor.
- La desactualización docente y directiva es un factor que desmejora la calidad de la educación ya que evita el conocimiento de nuevas técnicas, estrategias y herramientas innovadoras que facilitan el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje. Por ello se recomienda asistir a los diferentes cursos que ofrece el Ministerio de Educación a través del sistema Nacional Siprofe, o de cualquier otro sistema de educación.
- Es muy importante que los docentes de la institución realicen las adaptaciones curriculares a sus planes de clase de acuerdo a las necesidades educativas especiales según las requiera el estudiante.
- Desempeñar con responsabilidad cada una de las actividades planteadas y cumplir las diferentes normas y reglamentos de la institución.
- A los directivos, realizar las visitas pedagógicas de observación áulica a cada maestro, con el fin de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Asistir al taller de capacitación dirigida a docentes y directivos de la institución, para mejorar las relaciones interpersonales y así elevar el nivel de

autoestima de cada actor educativo, desarrollar habilidades y actitudes que permitan optimizar la calidad de la educación del colegio en base a los estándares de calidad.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA:

“CAPACITAR A LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DEL COLEGIO TÉCNICO MIGUEL SÁNCHEZ ASTUDILLO, DE LA CIUDAD DE ZARUMA, PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES”.

7.2. JUSTIFICACIÓN

Todos los que estamos encargados de la trasmisión de conocimientos de una generación a otra, estamos obligados a dar nuestro mejor esfuerzo para que las generaciones futuras tengan una mejor posibilidad para poder crecer en mejores condiciones tanto de ellos mismos como de sus respectivas familias.

En nuestro continente estamos acostumbrados a que en cada una de las diferentes naciones se valoran diferentes consideraciones en los respectivos sistemas de educación según sea la nación que nos interesa en ese momento, sin considerar que la calidad educativa debería de ser exactamente igual en todos los países de nuestro continente hermano.

Cuando pensamos en una actuación de calidad debemos pensar en la manera de evaluar esa actuación para saber hasta dónde estamos llegando en nuestro quehacer diario. El ser humano es un animal de ejemplos, estamos acostumbrados a realizar nuestra vida diaria conforme a lo que observamos con respecto a nuestros semejantes en cuanto a su forma de comportarse, para de esta manera desarrollar toda nuestra existencia, no solamente el día de ayer sino toda nuestra existencia

Los docentes somos los más obligados a buscar todas las formas de crecer en nuestro yo interno para poder estar en condiciones de ayudar a las generaciones futuras a desarrollar todas sus capacidades para poder estar en posibilidades de crecer culturalmente en su beneficio y de su allegados.

La obligación de las instituciones educativas es proporcionar a los jóvenes estudiantes las armas suficientes tanto cuantitativamente como cualitativamente

para estar en posibilidades de poder competir en igualdad de condiciones con otros involucrados en la misma meta o finalidad.

Por ello se considera que la preparación profesional de docente y directivos es la estrategia más adecuada para cambiar y mejorar las diferentes dificultades que atraviesa una institución educativa.

La inteligencia interpersonal es la capacidad de entender a otras personas, interactuar con ellos y entablar empatía o rapport. Poder discernir, comprender qué le sucede a otra persona en determinado contexto y actuar de manera apropiada en relación con los estados de ánimo, las conductas y los deseos de esa persona resulta de suma utilidad para comunicarnos efectivamente en nuestra vida diaria.

PLANIFICACIÓN DEL TALLER PARA LOS DOCENTES SOBRE EL TEMA: “DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL PARA VIVIR MEJOR”

7.3. OBJETIVOS GENERALES

1. Generar un espacio que favorezca al desarrollo de la inteligencia interpersonal para vivir mejor, condición necesaria para asumir con éxito el rol de modeladores de sus estudiantes.
2. Entregar a los maestros del Colegio Nocturno Técnico Miguel Sánchez Astudillo, herramientas que les permitan optimizar su desarrollo mediante el uso de una de las más poderosas metodologías de Reprogramación Mental que posee el campo del desarrollo de la inteligencia interpersonal en la actualidad, para lograr una convivencia armónica con los demás.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar en los docentes del Colegio Nocturno Técnico Miguel Sánchez Astudillo, la empatía y la capacidad de manejar las relaciones interpersonales.
- Reconocer las emociones y sentimientos de los demás, para aceptarse ya aceptar a los demás tal como son y poder salir a delante.
- Predecir su comportamiento y mantener relaciones satisfactorias con todos los

miembros de la comunidad educativa.

- Realizar trabajos grupales o en comunidad en donde se demuestre la capacidad de relacionarse con facilidad con los demás integrantes de la comunidad educativa.

7.4. MARCO TEÓRICO

El taller se centra exclusivamente en las relaciones interpersonales de los maestros, ya que en la actualidad la convivencia se ha tornada tan conflictiva, por lo que necesitamos desarrollar nuestra inteligencia interpersonal entrenándonos para aumentar nuestra capacidad innata de relacionarnos correctamente con los demás. Al igual que todas las inteligencias ésta también se puede entrenar y mejorar.

La razón fundamental es que las personas no somos seres estáticos que nacemos fijos sin cambios. Las personas desde que nacemos hasta que morimos estamos sometidos a millones de cambios tanto físicos como psicológicos, decir que una persona no puede cambiar es absurdo cuando en el día a día constantemente vemos personas que han cambiado su vida y sus habilidades, de hecho cualquier cosa que hagamos hoy que no hicimos ayer ya es un cambio, el cerebro ha tenido que aprender algo nuevo así que ya es un cambio.

La inteligencia interpersonal definirá en gran medida el éxito laboral y personal, dado que somos seres sociales es importantísimo desarrollar esta inteligencia porque de lo contrario más tarde o temprano nos pasará factura.

Imaginemos un docente que tiene una escasa inteligencia interpersonal, esa persona tenderá a malinterpretar los mensajes de sus estudiantes, compañeros y superiores, probablemente vea todas las críticas como un ataque y vea a sus compañeros como competencia, hay muchas personas que actúan así. Van a trabajar y constantemente se quejan de todo, de su trabajo, su jefe y sus compañeros, el motivo de las quejas a parte de egoísmo es el tener una escasa inteligencia interpersonal.

Al tener poca empatía una persona no es capaz de ver a los demás como seres humanos andantes con sentimientos igual que los demás, al no ser capaz de enfatizar y ver esa cualidad humana en los demás y verles como seres vivos que se

merecen tanto respeto como su padre y su madre lo que ocurre es que tendemos a tacharlos como si fueran enemigos. Cuando se tiene esta escasa inteligencia interpersonal no se ve a la persona como seres respetables que comparten nuestro entorno y a los que hay que entender sino se les ve como individuos que invaden nuestro territorio y que tenemos que estar atentos para que no nos fastidien.

Esa visión de ver a los demás como fuentes de posibles problemas o disputas es resultado de tener una pésima inteligencia interpersonal. Lo mismo ocurre con personas excesivamente tímidas o personas que no saben ni interpretar emociones ni mostrar emociones.

Desde luego nadie es perfecto ni nadie tiene una inteligencia interpersonal perfecta debida además de que es muy compleja y se basa principalmente en empatía, sociabilidad y emociones.

El taller comprende el desarrollo de la Inteligencia Interpersonal que se refiere a la relación entre personas, es decir, a la inteligencia para relacionarte correctamente con otras personas.

Ésta es la inteligencia más complicada y difícil de medir. La inteligencia tal como la conocemos se puede medir con un solo test, incluso la inteligencia emocional pero la interpersonal es más difícil debido a que intervienen distintos rasgos de la psicología.

La inteligencia interpersonal depende de saber manejar las emociones, una buena habilidad empática y una más que aceptable sociabilidad, si se maneja estas tres fuentes la inteligencia interpersonal está preparada para cualquier obstáculo con lo cual se podrá relacionar perfectamente y con creces con otras personas.

Para ser efectivos, los docentes deben conectarse con los estudiantes con calidez, respeto y confianza, es importante hacer que los estudiantes se sientan seguros y valorados, de modo de enfrentar con éxito los desafíos sociales e intelectuales y explorar nuevas ideas que serán ejecutadas bajo la dirección de sus maestros.

7.5. ACTIVIDADES

DESARROLLO DIDÁCTICO DEL TALLER

Presentación del taller y de la coordinadora-facilitadora

Se presentan los objetivos y metodología del seminario, así como el horario de trabajo previsto.

Tiempo previsto: 10'

En la presentación se insistirá en las siguientes palabras claves e ideas:

Palabras clave: inteligencia emocional, educación emocional, docente, formación integral, empatía, competencias personales, competencias sociales.

El trabajo se realizará desde la óptica educativa del desarrollo de la inteligencia interpersonal para generar:

- **La empatía**, como la capacidad para ponerse en el lugar de otra persona viviendo sus emociones como si fuesen propias.
- **El liderazgo**, como la habilidad para tomar decisiones que afectan a un grupo de personas y que sean asumidas y respetadas por el grupo.
- **Las habilidades sociales**, como la escucha, el respeto, la selección de temas adecuados de diálogo, la asertividad; que son elementos fundamentales de cara al desarrollo de este tipo de inteligencia.
- **La apertura**. Es la capacidad para comprender el pensamiento de otra persona, dejando momentáneamente de lado, las propias convicciones.

Tiempo previsto: 25 minutos

Presentación de los participantes

El tipo de trabajo planteado requiere una actitud muy participativa de los asistentes. Planteamos un juego de presentación que predisponga a los asistentes a la participación y a crear un clima de confianza con el resto de participantes y luego una lectura introductoria para motivar a los participantes **“Disculpe, se me pasó la mano”**

Los asistentes estarán sentados en círculo y cada uno de ellos hará preguntas a la persona que tenga a su derecha (simultáneamente contestará las preguntas que le haga la persona de su izquierda) con el fin de poder presentarlo posteriormente al

conjunto de participantes.

En la presentación tienen que decir:

- Quién es
- Qué hace
- Qué espera del taller

Tiempo previsto: 25'

DESARROLLO DE LA TEMÁTICA

Definición y concepto de inteligencia emocional.

La mente racional y la mente experiencial.

Práctica de relajación emocional.

Se trata de iniciar la reflexión sobre la realidad que tenemos en las aulas en el manejo de la inteligencia interpersonal. Se empieza el trabajo a partir de una reflexión individual con criterios de cada uno de ellos, Para este trabajo cada participante dispondrá de una plantilla que tendrá que rellenar.

La plantilla recogerá las definiciones de inteligencia emocional, educación emocional, docente, formación integral, empatía, competencias personales, competencias sociales, según su propio criterio.

Una vez llena la plantilla individual, se reunirán en grupos de 5 personas (4 grupos) y elaboraran una sola plantilla.

Una vez terminada la plantilla por grupos, cada uno de ellos expondrá sus conclusiones.

A partir de las aportaciones de cada grupo, se abrirá una discusión general para llegar a un consenso sobre la importancia de conocer y practicar los fundamentos de la inteligencia interpersonal.

Estas últimas conclusiones quedarán fijadas en un mural.

El resto de plantillas serán recogidas para incorporarlas en las conclusiones del taller.

En 10 minutos se realizará la práctica de relajación emocional

Tiempo previsto: 40'

Pausa/café (15')

LA AUTOCONSCIENCIA: Inteligencia Intrapersonal ¿Qué entendemos por autoconsciencia? ¿Qué sabemos de nuestras emociones?

Lectura introductoria para motivar a los participantes **“La Liebre y el Tigre”**

Una vez que se han sacado las conclusiones sobre la importancia del desarrollo de la inteligencia interpersonal, se trata de reflexionar sobre el papel y función (según nuestro criterio) que han de desarrollar los docentes en sus labores en la institución educativa.

Se debe internalizar que el desarrollar nuestra inteligencia interpersonal es entrenarnos para aumentar nuestra capacidad innata de relacionarnos correctamente con los demás. Al igual que todas las inteligencias ésta también se puede entrenar y mejorar, ya que las personas no somos seres estáticos que nacemos fijos sin cambios.

Para hacer el trabajo, cada participante escribe en unas tarjetas lo que entiende por inteligencia Interpersonal ¿Qué entendemos por autoconsciencia? ¿Qué sabemos de nuestras emociones?

En cada tarjeta se ha de poner una sola idea, y cada participante ha de escribir un mínimo de 2 tarjetones y un máximo de 4.

Los tarjetones se engancharán en un mural.

Una vez puestas todas las tarjetas, se ordenarán y en una discusión general se acordarán las tres respuestas principales que según los participantes tienen que desarrollar los docentes del colegio.

Las conclusiones quedarán puestas en un mural.

Las tarjetas se recogerán todas para incorporar los contenidos a las conclusiones.

Tiempo previsto: 30'

EI AUTOCONTROL emocional, aspectos importantes de las emociones más dañinas.

LA MOTIVACIÓN Y LA EMPATÍA, importancia de crear y mantener las relaciones intrapersonales e interpersonales (en la familia, la pareja, la sociedad y especialmente en el aula)

El siguiente paso de análisis es el de reflexionar sobre las posibilidades y limitaciones que tenemos los docentes para ejercer un autocontrol de nuestras emociones que dañan a nuestra personalidad y a los demás, la motivación y aplicación de la inteligencia emocional en los diferentes ámbitos de nuestras actividades.

Para realizar el trabajo, se dispondrán de dos murales.

Los participantes tendrán tarjetas de color verde, naranja y celeste.

En los de color verde pondrán las emociones positivas y en las naranjas se escribirán las emociones dañinas.

Ambos puntos de vista se registrarán, siempre, desde la óptica personal de cada participante.

Una vez colocados las tarjetas, se harán dos grupos, uno analizará, ordenará y extraerá las conclusiones de las emociones positivas (color verde), el otro grupo de las emociones negativas (color naranja), la motivación y empatía (color celeste) Las conclusiones se presentan al grupo y quedarán recogidas en un mural.

Tiempo previsto: 30'

Resumen y conclusiones

Se hará un repaso a las diversas ideas surgidas en los trabajos realizados por la mañana como elementos de partida para el trabajo de la tarde.

Tiempo previsto: 25'

Almuerzo (30')

El facilitador recogerá las conclusiones del trabajo de la mañana en una hoja que se repartirá al inicio de la sesión de la tarde.

Tiempo previsto: 5'

Presentación del cuadro de trabajo de la mañana

Se reparte una hoja con el resumen (que se ha comentado antes de la comida).

Tiempo previsto: 10'

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA al desarrollo profesional y en al trabajo.

El trabajo tendrá como referencia las conclusiones de la mañana (dispondrán de una hoja resumen y de los murales).

Se colocarán dos murales en los que se indicarán los conocimientos sobre inteligencia emocional, habilidades interpersonales, habilidades intrapersonales y habilidades didácticas para la educación emocional.

Cada participante tendrá que poner un mínimo de una tarjeta y un máximo de dos en cada uno de los ítems (seis ítems en total).

Tiempo previsto: (20')

Una vez colocados todas las tarjetas, los participantes se dividirán en seis grupos y trabajarán las tarjetas de uno de los ítems.

Tiempo previsto: (20')

A continuación, se juntarán en dos grupos (los dos ítems de inteligencia emocional aplicada al desarrollo profesional y en al trabajo) y discutirán los trabajos de cada

grupo a fin de preparar las conclusiones.

Tiempo previsto: 30'

Café (15')

Presentación de las conclusiones del trabajo anterior

Se presentan las conclusiones de los dos grupos, que se dispondrán en dos murales.

El resto de materiales de trabajo de los grupos también se recopilarán para tenerlo presentes en la redacción de las conclusiones del taller.

Tiempo previsto: 20'

Reflexión sobre las prioridades de cada participante

Este último ejercicio pretende que cada participante reflexione sobre su situación concreta teniendo como referencia lo que se ha trabajado en el taller.

Cada participante escribirá en una hoja lo que él cree que han de ser sus ejes de trabajo.

Las hojas serán anónimas y se recogerán para incorporar a las conclusiones del taller. (10')

Una vez hecho esto, se reunirán los grupos y comentarán lo que ha puesto cada uno de ellos. De todas las ideas y reflexiones expuestas, se escogerán la que encuentren más interesante. (10')

A continuación cada grupo expondrá la idea seleccionada y será comentada por el resto de participantes. (20')

Valoración del taller

Se repartirá un cuestionario-valoración del taller.

Tiempo previsto: 20'

Tiempo global del seminario taller 390' equivalente a 6 horas y media.

7.6. LOS CONTENIDOS CIENTÍFICOS

- **INTRODUCCIÓN:**

Definición y concepto de inteligencia emocional. La inteligencia emocional es la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos. La inteligencia emocional se puede organizar entorno a cinco capacidades: conocer las emociones y sentimientos propios, manejarlos, reconocerlos, crear la propia motivación, y gestionar las relaciones.

Dinámica relacionada con inteligencia interpersonal, la mente racional y la mente experiencial. Práctica de relajación emocional.

LA AUTOCONSCIENCIA.

Inteligencia Intrapersonal ¿Qué entendemos por autoconsciencia? ¿Qué sabemos de nuestras emociones? Inteligencia intrapersonal se refiere a la autocomprensión, el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones de estas emociones y finalmente ponerles nombre y recurrir a ellas como medio de interpretar y orientar la propia conducta.

Las personas que poseen una inteligencia interpersonal notable, poseen modelos viables y eficaces de sí mismos. Pero al ser esta forma de inteligencia la más privada de todas, requiere otras formas expresivas para que pueda ser observada en funcionamiento.

La Inteligencia Emocional comienza con la **autoconciencia**. El término conciencia se usa para distinguir, entre las funciones mentales, las características que se refieren tanto al llamado 'estado de conciencia', o para designar los procesos internos del hombre de los que es posible adquirir conciencia, y es en este último sentido que utilizamos el término autoconciencia.

En el primer caso, la conciencia es vigilancia o estado de alerta y coincide con la participación del individuo en los acontecimientos del ambiente que le rodea.

EL AUTOCONTROL: Aspectos importantes de las emociones más dañinas. El **autocontrol emocional** es la capacidad que nos permite controlar a nosotros mismos nuestras emociones y no que estas nos controlen a nosotros, sacándonos la posibilidad de elegir lo que queremos sentir en cada momento de nuestra vida.

Nosotros somos los actores o hacedores de nuestra vida ya que de las pequeñas y grandes elecciones depende nuestra existencia; tenemos la importante posibilidad de hacer feliz o no nuestra vida, a pesar de los acontecimientos externos.

Esos acontecimientos no son los que manejan nuestra vida, sino nosotros mismos, como sujetos activos manejamos nuestra felicidad dependiendo de la INTERPRETACION que hacemos de ellos.

Somos lo que pensamos y si aprendemos a controlar nuestros pensamientos también así podremos controlar nuestras emociones.

Sentimiento, lo podemos definir como una reacción física a un pensamiento. Si no tuviéramos cerebro no sentiríamos, con algunas lesiones en el cerebro no se siente ni el dolor físico.

Todas las sensaciones llegan precedidas por un pensamiento y sin la función del cerebro no se pueden experimentar sensaciones.

Si se controlan los pensamientos y las sensaciones y sentimientos vienen de los pensamientos, entonces ya se es capaz de tener un autocontrol emocional.

Todos tenemos derecho a hacer, pensar y sentir lo que queremos, siempre y cuando no perjudiquemos a nadie

- **LA MOTIVACIÓN** Cómo nace la automotivación y prácticas para el desarrollo de la motivación y automotivación. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso

necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta

- **LA EMPATÍA**, La inteligencia interpersonal y la escucha activa. La empatía es una destreza básica de la comunicación interpersonal, ella permite un entendimiento sólido entre dos personas, en consecuencia, la empatía es fundamental para comprender en profundidad el mensaje del otro y así establecer un dialogo. Esta habilidad de inferir los pensamientos y sentimientos de otros, genera sentimientos de simpatía, comprensión y ternura.

Uno de los elementos clave que forma la inteligencia emocional, es la empatía, la cual pertenece al dominio interpersonal. La empatía es el rasgo característico de las relaciones interpersonales exitosas.

- **LA INTELIGENCIA EMOCIONAL APLICADA** La importancia de crear y mantener las relaciones interpersonales, la inteligencia interpersonal en las relaciones de pareja, en el desarrollo profesional y en el trabajo.

La **inteligencia emocional aplicada** consiste en complementar el valor de la pasión y la razón del mismo modo en que un ciego y un paralitico se podrían salvar si se encuentran perdidos en el bosque. Para lograrlo deben cooperar: el paralitico debe montarse en sobre las espaldas del ciego.

La inteligencia emocional aplicada logra que esa potencia de primera mano que es la emoción, se canalice en forma positiva y asociada con el nivel racional, evitando que esa segunda mano, transforme los sentimientos en racionalizaciones. Como decía Pascal el corazón tiene razones que la razón no entiende.

Primero las emociones. Las emociones son impulsos que preparan al organismo para la acción. Ante la pasión, la mente pierde el equilibrio. Aristóteles se adelantó al concepto de inteligencia emocional aplicada: "es fácil ponerse nervioso, lo difícil es hacerlo con la persona correcta, con la intensidad correcta, en el momento correcto, por el motivo correcto y de la manera correcta".

7.7. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El presente taller se desarrollará en el Salón de Actos del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, ubicado en la provincia del Oro, cantón Zaruma, siendo el mismo establecimiento en donde se realizó el trabajo de investigación, por contar con suficiente espacio físico en donde nos permitirá desarrollar el tema planteado con mayor facilidad y obteniendo mejores resultados.

7.8. POBLACIÓN OBJETIVO

La población a la que va dirigido el taller de "DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA INTERPERSONAL PARA VIVIR MEJOR", es principalmente para los docentes y directivos del colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, encaminados a fortalecer las relaciones interpersonales de los mismos para que superen los obstáculos que se presentaron en la evaluación aplicada, y puedan brindar una educación de calidad de acuerdo a los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación de Ecuador.

7.9. SOSTENIMIENTO DE LA PROPUESTA

7.9.1. Metodología del taller

El Taller se lleva a cabo empleando una metodología de enseñanza aprendizaje basada en sencillos ejercicios prácticos y vivenciales resaltando y compartiendo las experiencias.

A partir de la mañana, se realizarán prácticas de aplicación diaria utilizando:

Breves explicaciones del relator con apoyo audiovisual

Resolución de consultas sobre los temas tratados

En cuanto a las propuestas de acción se centrarán en identificar las prioridades de los diferentes elementos que aparezcan en el diagnóstico y colectivamente definir estrategias y líneas de actuación.

Una vez finalice el taller se editarán las conclusiones del mismo.

7.9.2. PARTICIPANTES

Los destinatarios del taller son los 32 maestros y un 1 directivo, como agentes de desarrollo de la inteligencia emocional en sus estudiantes.

7.9.3. LOS RECURSOS:

- **Humanos:** Facilitadora, estudiante de la maestría en Pedagogía de la UTPL
- **Materiales:** cartulina de color verde, naranja, blanco y celeste. Computador, proyector, marcadores, papelotes.
- **Financieros:** el costo del curso es de ciento noventa y ocho dólares (**198,00**)

7.9.4. MATERIALES PARA LOS PARTICIPANTES

Como elemento complementario al trabajo del taller, cada participante dispondrá de un dossier con una recopilación de materiales relacionados con el contenido del taller.

En el dossier mencionado habrá:

- bibliografía específica
- artículos y otros documentos (reproducción de los mismos o fuente)
- direcciones de recursos de Internet

7.9.5. EVALUACIÓN

La institución educativa debe contar con registros de evaluación de experiencias, que se llevan a cabo como prácticas creadoras y renovadoras. Desde el lugar de nuestra tarea, “el desarrollo de la inteligencia interpersonal para vivir mejor” ayudará a superar las debilidades, al mismo tiempo que permite fortalecerla con resultados efectivos que lleven a los docentes a mejorar sus relaciones con los demás.

Consideramos que los resultados de la evaluación del taller, desde la investigación, en instancias recursivas continuas y en procesos empíricos razonados e informados, orientan la toma de decisiones y generan replanteos de procesos con el fin último de mejorar la educación.

Los logros de la investigación se relacionan así con la innovación y el cambio, con rupturas y continuidades en las prácticas cotidianas, con el éxito de los propósitos del proyecto que vamos a desarrollar sobre el desarrollo de la inteligencia interpersonal para vivir mejor **“El desarrollo de la inteligencia interpersonal para vivir mejor”**

7.10. PRESUPUESTO

Nº	Recursos	Unidad	Cantidad	Valor unitario	Valor total
01	Facilitador	persona	1	-----	-----
02	Responsables del proyecto	facilitadora		-----	-----
	Materiales		-----	-----	20,00
	Refrigerio	personas	33	2,50	82,50
	Almuerzo	Personas	33	4,50	148,50
	Refrigerio	Personas	33	3.00	99,00
23	Imprevistos 10%				50,00
TOTAL GENERAL					400,00

7.11. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE TESIS		
Nº	ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN
1	Presentación y Aprobación del Plan de Mejora en la Institución	06 DE MAYO 2013
2	Planificación y Organización de actividades con las autoridades del colegio	Del 03 al 07 de JUNIO del 2013
3	Ejecución del Plan de Mejoras	05 de JULIO del 2013
4	Evaluación	12 de JULIO del 2013

7.12. ANEXOS DE LA PROPUESTA

Documento introductorio

Disculpe, se me pasó la mano

Ayer me entero por televisión que dos conductores se molestaron mientras conducían en una transitada vía de la capital de este país. Ambos en automóviles de lujo. Uno de ellos cruzó su vehículo para obligar al otro a detenerse, se bajó y lo increpó por su comportamiento.

Entonces, el conductor del vehículo que fue detenido -un ciudadano

estadounidense-, sacó un cuchillo y se lo clavó en el pecho al "agresor". Todavía no están claros los detalles de por qué fue la discusión. Pero sin duda, nada justifica un cuasi homicidio.

¿Por qué las emociones toman el control por sobre la razón, la inteligencia y las buenas costumbres?

SEGUNDO DOCUMENTO MOTIVACIONAL “La Liebre y el Tigre”

Qué gran decepción tenía el joven de esta historia, su amargura absoluta era por la forma tan inhumana en que se comportaban todas las personas, al parecer, ya a nadie le importaba nadie. Un día dando un paseo por el monte, vio sorprendido que una pequeña liebre le llevaba comida a un enorme tigre malherido, el cual no podía valerse por sí mismo.

Le impresionó tanto al ver este hecho, que regresó al siguiente día para ver si el comportamiento de la liebre era casual o habitual. Con enorme sorpresa pudo comprobar que la escena se repetía: la liebre dejaba un buen trozo de carne cerca del tigre. Pasaron los días y la escena se repitió de un modo idéntico, hasta que el tigre recuperó las fuerzas y pudo buscar la comida por su propia cuenta.

Admirado por la solidaridad y cooperación entre los animales, se dijo: "no todo está perdido. Si los animales, que son inferiores a nosotros, son capaces de ayudarse de este modo, mucho más lo haremos las personas". Y decidió hacer la experiencia: Se tiró al suelo, simulando que estaba herido, y se puso a esperar que pasara alguien y le ayudara.

Pasaron las horas, llegó la noche y nadie se acercó en su ayuda. Estuvo así durante todo el otro día, y ya se iba a levantar, mucho más decepcionado que cuando comenzamos a leer esta historia, con la convicción de que la humanidad no tenía el menor remedio, sintió dentro de sí todo el desespero del hambriento, la soledad del enfermo, la tristeza del abandono, su corazón estaba devastado; si casi no sentía deseo de levantarse. Entonces allí, en ese instante, lo oyó... ¡Con qué claridad, qué hermoso!, una hermosa voz, muy dentro de él le dijo: "si quieres encontrar a tus semejantes, si quieres sentir que todo ha valido la pena, si quieres seguir creyendo en la humanidad, para encontrar a tus semejantes como hermanos, deja de hacer de tigre y simplemente sé la liebre". (Autor anónimo).

7.13. BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

Horta Edwin de J& Rodríguez Víctor. (2004), **Ética General.** Bogotá, D.C. ECOE Ediciones.

Antunes Celso: Inteligencias Múltiples, colección para educadores.

Goleman, D. (2000). **La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual.** Buenos Aires: Javier Vergara Editor.

8. BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA, A. A. (2012). *Didácticas por Disciplinas*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

BRETEL, L. (2002). Consideraciones y propuestas para el Diseño de un sistema de evaluación del desempeño Docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial s/d;p.5.

Calidad Educativa no se consolida. (14 de JUNIO de 2011). *EDUCACIÓN EN RIESGO* .

Calidad Educativa. División de Educación Superior. (Junio del 2001). Ministerio de Educación de Chile: Programa de Fortalecimiento de la Formación docente.

CHININ C., V. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del ecuador, durante el año lectivo 2011.2012*. Loja: UTPL.

CHRISTOPHER, ,. D. (2004). *Desarrollo Profesional*.

Constitución de la República del Ecuador. (2008).

DIAZ BARRIGA, F. & HERNÁNDEZ, G. (2002). *Constructivismo y Aprendizaje significativo, estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGraw-Hill.

DIAZ, D. H. (2010). *Docente Moderno*. Ecuador: Juang9106.

DINAMEP. (2000). *Gestión Educativa*. Quito: Orión.

Evaluación de los Aprendizajes. (2002). Quito: Orión.

FUCHS, ,. C. (1997). *Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño* . Ecuador.

Instructivo para la elaboración y presentación de Trabajos de Investigación. (2012). Loja: UTPL.

ISAACS, D. (1995). *Teoría y Práctica de la dirección de los Centros Educativos*. España: Universidad de Navarra, S:A. (EUNSA).

Ley Orgánica de Educación del Ecuador. (2011).

LLANO, ,. A. (2002). *La Vida Lograda*. Barcelona: Ariel.

LÓPEZ FRÍAS, Blanca. & HINOJOSA KLEEN, Elsa. (2000). *Evaluación de Aprendizajes, Alternativas y Nuevos Desarrollos*. México : Trillas.

Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015. (2006).

- PRIETO, C. D. (2004). *La Comunicación en la Educación*. Buenos Aires: La Crujía.
- PROYECTO SALESIANO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA Y CURRICULAR (PROSIEC) 2007 Cuenca Don Bosco
- RAVITCH, D. (1996). *Educación de hoy*.
- REINOSO, L. G., & VILLACRES, S. A. (2000). *Gestión Educativa, Técnicas Docentes*. Quito: Universidad.
- REYES, G. A. (1999). *Técnicas y modelos de calidad en el salón de clase*. Universidad Virtual ITESM MEXICO: Trillas.
- REYES, G. A. (1999). *Técnicas y Modelos de Calidad en el Salón de Clase*. Mexico: Trillas, tercera edición.
- Universidad Andina Simón Bolívar. (2004). *Pautas para la elaboración y Presentación de la Monografía Final*. Quito.
- VALDÉS VELOZ , C. (2004). *Desempeño del Maestro y su Evaluación*. Cuba: Pueblo y Educación.
- VALDÉS VELOZ, C. (2004). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, Versión preliminar*. Cuba: cubana Pueblo y Educación.
- wvaluacióndirectivos.com, w. (2012). *Director Modelo*. Quito: Siglo XXI.
- ZAVALA TRIAS, S. (2009). *Guía a la redacción en el estilo APA, 6ta edición*.

9. ANEXOS

ACEPTACIÓN DEL COLEGIO PARA REALIZAR LA RECOLECCIÓN DE DATOS



COLEGIO TÉCNICO
MIGUEL SANCHEZ ASTUDILLO
Teléfonos 072972217 - 072972500

Fundado el 11 de junio de 1969
Acuerdo Ministerial No. 1830
Educamos para formar hombres y mujeres libres

Oficio No. 178-RCMSAZ

Zaruma, 2012-08-28

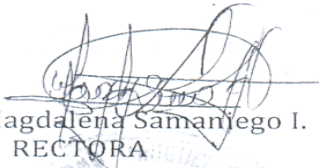
Señora
Dunia Seminario
COORDINADORA DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE ZARUMA
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Acuso recibo de su comunicación de fecha 2012-09-03, al respecto debo indicarle que el rectorado del Plantel de mi regencia autoriza a la Lic. María Isabel Jaramillo Samaniego, para que realice la investigación pero con la condición de que una vez que se tenga los resultados analizados, se entregue el debido reporte a nuestra Institución, ya que con esto último no se ha dado cumplimiento de su parte.

Sin otro particular, me suscribo de usted con sentimientos de consideración y respeto.

Muy atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD,


Prof. Magdalena Samaniego I.
RECTORA

cc/arch.

CERTIFICACIÓN DEL COLEGIO DE HABER REALIZADO EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



COLEGIO TÉCNICO
MIGUEL SANCHEZ ASTUDILLO

Fundado el 11 de junio de 1969
Acuerdo Ministerial No. 1830
Educamos para formar hombres y mujeres libres

PROF. MAGDALENA SAMANIEGO IÑIGUEZ, Rectora del Colegio Técnico Miguel Sánchez Astudillo, de Zaruma.

CERTIFICA:

Que la Lic. MARIA ISABEL JARAMILLO SAMANIEGO, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0704096858, aplicó las encuestas a los estudiantes, maestros, autoridades y padres de familia de nuestro Plantel, previa obtención de un título de Cuarto Nivel, Magister.

Lo que certifico en honor a la verdad y autorizo a la interesada dar al presente el uso que a bien tuviere y para los fines legales pertinentes.

Zaruma, 2013-01-05


Prof. Magdalena Samaniego I.
RECTORA



INSTRUMENTOS (CUESTIONARIOS DE LAS ENCUESTAS) QUE SE APLICARON PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					

6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEÍ.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la <i>institución</i> relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de
Evaluación: 2012-10 -

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos. Fecha de Evaluación: 2012-09-

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

15. APLICACIÓN DE NORMAS REGLAMENTOS En promedio, el docente de su institución	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: 2012-09 _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO				
Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.				
INSTRUCCIONES				
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.				
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:				
TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: 2012- 10 -

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: 2012-09-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Maestrante Otro:

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

Matemática

Lenguaje

Ciencias Naturales

Ciencias Sociales

Historia

Literatura

Biología

Física

Química

Informática

Inglés

Otras:

Contabilidad(Especifique).....

.....

Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE DE EDUCACION BASICA

8°EB 9°EB 10° EB

BACHILLERATO

1°Bach 2°Bach(3° Bach

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Marque con una X en el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVOLUCIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
Presenta el plan de clase al observador.		
Inicia su clase puntualmente.		
Revisa las tareas enviadas a la casa.		
Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		
Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVOLUCIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. toma las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		

3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
14. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
Valora la participación de los estudiantes.		
Mantiene la disciplina en el aula.		
18. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Anécdota: Es un cuento corto que narra un incidente interesante o entretenido. Una anécdota siempre está basada en hechos reales

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACION !

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

Instrumento para la Autoevaluación del Rector o Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

25. COMPETENCIAS GENERALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Asisto puntualmente a la institución.					
2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la .					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

27. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					

3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: 2012-10 –

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector o Director por parte del Consejo Ejecutivo o Técnico

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

28. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
0. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
5. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

30. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: 2012-10-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación del Rector o Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

33. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras					

organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: 2012-10-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector o Director por parte del Comité Central de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

34. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
. Asiste puntualmente a la institución.					
. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
2. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
4. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.					
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					
---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: 2012-10-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector o Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

37. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
. Asiste puntualmente a la institución.					
. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

39. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: 2012-10-

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

FOTOS DEL COLEGIO TÉCNICO MIGUEL SÁNCHEZ ASTUDILLO



FOTOS DE LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO MIGUEL SÁNCHEZ ASTUDILLO

