



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”, de la ciudad de Ambato, parroquia Atocha-Ficoa, cantón Ambato de la provincia de Tungurahua, , durante el año lectivo 2012 - 2013”

Tesis de grado

AUTORA

Villacís Santos María Cecilia

DIRECTORA

Guamán Coronel. María de los Ángeles, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO- ECUADOR

2013

Certificación

Magister

María de los Ángeles Guamán Coronel

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: *“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Estudio realizado en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”, de la ciudad de Ambato, cantón Ambato, provincia de Tungurahua, parroquia Atocha-Ficoa, durante el año lectivo 2012-2013”*, realizado por la profesional en formación: Villacís Santos María Cecilia; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Ambato, abril del 2013.

f).....

Mgs. María de los Ángeles Guamán Coronel

Directora de tesis

Cesión de Derechos

“Yo, Villacís Santos María Cecilia, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Ambato, abril del 2013.

f)

María Cecilia Villacís Santos

Cl. 1701900019

Autoría

Yo, Villacís Santos María Cecilia, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de sus autores.

f).....

María Cecilia Villacís Santos

CI. 1701900019

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres.

A mis hermanas, hermanos, sobrinas y sobrinos, quienes con su apoyo y cariño han alentado los esfuerzos y sacrificios vividos, para cristalizar y llevar a feliz término este peldaño más para el mejor cumplimiento de mi misión educativa.

A las Hermanas de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” en la ciudad de Ambato, por el apoyo incondicional tanto en el campo espiritual como material.

A todas las personas que generosamente aportaron en la realización de este trabajo investigativo, como estímulo en mi mejoramiento profesional.

Hna. María Cecilia Villacís Santos

AGRADECIMIENTO

Al Padre- Dios, dueño de la vida y de la historia, por su amor y la presencia viva de su Espíritu, iluminándome y guiándome para llegar a trascender con este trabajo en la existencia de los educandos y hacer de ellos personas íntegras.

A la Comunidad de Hermanas Dominicas de la Inmaculada Concepción por brindarme la oportunidad de un enriquecimiento profesional y humano, a través de la obtención de este título.

A la UTPL, por haber facilitado mi enriquecimiento intelectual, por medio de la oferta académica de postgrados.

Al cuerpo docente del Postgrado en Pedagogía, por sus orientaciones en el aprendizaje, sistemas de evaluación y por sus importantes recomendaciones durante el desarrollo de la maestría.

A la Institución Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” que me brindó toda la apertura necesaria para el desarrollo de las actividades inherentes a la aplicación de encuestas, entrevistas, tabulaciones, observación de clase, etc.

A la Mgs. María de los Ángeles Guamán Coronel, por guiar mis aspiraciones en este trabajo investigativo, que será de mucha utilidad para nuestra niñez y juventud ecuatoriana.

Hna. María Cecilia Villacís Santos

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	8
CAPÍTULO 1	
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	8
1.1 Conceptualización de calidad	8
1.2 Contextualización: Institución educativa	10
1.3 Contextualización: Educación	11
1.4 CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	13
1.4.1 Criterios para valorar la calidad de la educación	13
1.4.2 Factores de eficacia y calidad educativa	14
1.4.3 Elementos claves de transformación y mejora en el espacio educativo	15
1.4.4 Estándares de calidad educativa	17
1.4.5 Calidad total	19
CAPÍTULO 2	
EVALUACIÓN LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	20
2.1 Conceptualización: Evaluación	20
2.2 Conceptualización: Evaluación educativa	23
2.3 Tipos de evaluación	26
2.4 Criterios de evaluación	29
2.5 Conceptualización del desempeño	35

CAPÍTULO 3	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	
3.1. Dimensiones para la evaluación docente	36
CAPÍTULO 4	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	
4.1. Liderazgo Educativo	38
4.2. Administración educativa	40
4.3. Dimensiones para la evaluación del desempeño profesional directivo	41
4.4. Perfil directivo	43
4. METODOLOGÍA	45
4.1 Participantes	45
4.2 Muestra de la investigación	48
4.2.1 Selección de la muestra de estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica Superior	49
4.2.2 Selección de la muestra de estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato.	50
4.2.3. Selección de la muestra de padres de familia de la Unidad Educativa	52
4.3 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	52
4.3.1. Métodos	52
4.3.2 Técnicas	53
4.3.3 Instrumentos	55
4.3.4. Recursos	61
4.3.4.1 Humanos	61
4.3.4.2 Institucionales	62
4.3.4.3 Materiales	62
4.3.4.4 Económicos	64
4.4 Diseño y Procedimiento	65
4.4.1 Diseño	65
4.4.2 Procedimiento	66
4.5 Comprobación de los Supuestos	68
5. RESULTADOS: ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN	69
5.1. RESULTADOS	69
5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del	

desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rectora, estudiantes, padres de familia y observación de la clase impartida por los docentes.	70
5.1.1.1 Desempeño docente	70
5.1.1.2 Desempeño directivo:	115
5.1.1.3 Desempeño Institucional	150
5.1.1.3.1 Calificación del Desempeño Profesional Docente	150
5.1.1.3.2 Calificación del Desempeño Profesional Directivo	151
5.1.1.3.3 Desempeño Profesional de la Institución Educativa	152
5.2. Discusión de los Resultados	156
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	170
6.1. Conclusiones	170
6.2 Recomendaciones	173
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	175
7.1. DATOS INFORMATIVOS:	175
7.1.1. IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	175
7.2 Tipo de propuesta	175
7.3 Título de la propuesta	176
7.4 Institución objeto de la investigación	176
7.5 Antecedentes	176
7.6 Justificación	179
7.7 Objetivos de la propuesta	181
7.8 Metodología	181
7.9 Actividades	182
7.10 Plan de acción	183
7.11 Localización y cobertura espacial	185
7.12 Población objetivo	185
7.13 Sostenibilidad de la propuesta	186
7.14 Presupuesto	187
7.15 Cronograma de la propuesta	188
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	189
8.1 Bibliografía de la Propuesta	193

ÍNDICE DE ANEXOS

9. Anexos	195
 Anexo 1. Solicitud para realización de la Investigación en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”.	195
 Anexo 2. Certificado por parte del Rector de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”.	196
 Anexo 3. Comunicado a Padres de Familia	197
 Anexo 4: Certificación de realización de trabajo de investigación por la maestrante	198
 Anexo 5. Instrumento para la autoevaluación de los docentes	199
 Anexo 6. Instrumento para la co-evaluación de los docentes.	204
 Anexo 7. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del rectora	206
 Anexo 8. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	209
 Anexo 9. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes	211
 Anexo 10. Matriz de Evaluación: Observación de clase.	213
 Anexo 11. Instrumento para la Autoevaluación de la Rectora	215
 Anexo 12. Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Ejecutivo	220
 Anexo 13. Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo estudiantil.	225
 Anexo 14. Instrumento para la evaluación del Director por parte del Comité central de padres de familia	227
 Anexo 15. Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor	230
 Anexo 16. Evidencias de la Propuesta	235
 Anexo 17. Evidencias Fotográficas	245

ÍNDICE DE TABLAS

	AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES	
	Tabla 1 : Sociabilidad pedagógica	72
	Tabla 2: Habilidades pedagógicas y didácticas	72
	Tabla 3: Desarrollo emocional	75
	Tabla 4: Atención a estudiantes con necesidades especiales	76
	Tabla 5: Aplicación de normas y reglamentos	77
	Tabla 6: Relaciones con la comunidad	78
	Tabla 7: Clima de trabajo	79
	Tabla 8. Resumen de autoevaluación de docentes	80
	COEVALUACIÓN DOCENTE POR COORDINADOR DE JUNTA ACADÉMICA	
	Tabla 1: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	82
	Tabla 2: Cumplimiento de normas y reglamentos	83
	Tabla 3: Disposición al cambio en la educación	83
	Tabla 4: Desarrollo emocional	84
	Tabla 5. Resumen de coevaluación de docentes	85
	EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE LA Rectora	
	Tabla 1: Sociabilidad pedagógica	87
	Tabla 2: Atención a estudiantes con necesidades individuales	88
	Tabla 3: Habilidades pedagógicas y didácticas	88
	Tabla 4: Aplicación de normas y reglamentos	89
	Tabla 5: Relación con la comunidad	90
	Tabla 6: Resumen de evaluación de docentes por parte de la rectora	91
	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	
	Tabla 1: Habilidades pedagógicas y didácticas (Resumen básica superior y bachillerato)	93
	Tabla 2: Básica Superior: Habilidades pedagógicas y didácticas	94
	Tabla 3: Bachillerato: Habilidades pedagógicas y didácticas	95
	Tabla 4: Habilidades de sociabilidad pedagógica (resumen Básica superior y Bachillerato)	96
	Tabla 5- Básica Superior: Habilidades de sociabilidad pedagógica	97
	Tabla 6- Bachillerato: Habilidades de sociabilidad pedagógica	97
	Tabla 7: Atención a los estudiantes con necesidades individuales	98

(resumen Básica superior y Bachillerato)	
Tabla 8: Básica Superior: Atención a los estudiantes con necesidades individuales	99
Tabla 9 Bachillerato: Atención a los estudiantes con necesidades individuales	99
Tabla 10: Relación con los estudiantes	100
Tabla 11: Básica Superior: Relación con los estudiantes	101
Tabla 12: Bachillerato: Relación con los estudiantes	101
Tabla 13: Resumen de evaluación de docentes por parte de los estudiantes	102
 EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	
Tabla 1: Relación con la comunidad	104
Tabla 2: Normas y reglamentos	104
Tabla 3: Sociabilidad pedagógica	105
Tabla 4: Atención a estudiantes con necesidades individuales	106
Tabla 5. Resumen de evaluación de docentes por parte de padres de familia	107
 OBSERVACIÓN DE CLASE POR PARTE DEL MAESTRANTE AL DOCENTE	
Tabla 1: Actividades iniciales	109
Tabla 2: Proceso enseñanza- aprendizaje	109
Tabla 3: Ambiente en el aula	110
Tabla 4: Resumen de la observación de clase por parte del maestrante	111
Tabla 5: Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional docente	113
Tabla 6: Resumen total de la evaluación del desempeño profesional docente	114
 AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS	
Tabla 1: Competencias gerenciales	116
Tabla 2: Competencias pedagógicas	119
Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad	120
Tabla 4: Resumen de autoevaluación de los directivos	121
 EVALUACIÓN DE LA Rectora POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO	
Tabla 1: Competencias gerenciales	123
Tabla 2: Competencias pedagógicas	126
Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad	127
Tabla 4: Resumen de evaluación de los directivos por parte del Consejo Ejecutivo	128
 EVALUACIÓN DE LA Rectora POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	
Tabla 1: Competencia gerenciales	130
Tabla 2: Competencias pedagógicas	131
Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad	131

Tabla 4: Resumen de evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil	133
 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	
Tabla 1: Competencias gerenciales	135
Tabla 2: Competencias pedagógicas	136
Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad	137
Tabla 4: Resumen de evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia	138
 EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR DE ZONA	
Tabla 1: Competencias gerenciales	140
Tabla 2: Competencias pedagógicas	143
Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad	144
Tabla 4: Resumen de evaluación de directivos por parte del Supervisor	146
Tabla 5: Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional directivo	148
Tabla 6: Resumen total de la evaluación del desempeño profesional directivo	149
Tabla 7: Valoración del Desempeño Profesional Docente.	151
Tabla 8: Valoración del Desempeño Profesional Directivo	152
Tabla 9: Valoración del desempeño Profesional de la Institución	152
Tabla 10: Nudos críticos del desempeño profesional docente y desempeño profesional directivo	154

ÍNDICE DE CUADROS

3. MARCO TEÓRICO

Cuadro 1: Factores de calidad educativa	14
Cuadro 2: Características de identificación de una Institución de calidad educativa	16
Cuadro 3: Tipos de evaluación	27
Esquema 1: Elementos para la evaluación Institucional	30
Cuadro 4: Elementos para la evaluación Institucional	30
Esquema 2: Elementos para la evaluación Institucional	31
Cuadro 5: Elementos para la evaluación Institucional	31

4. METODOLOGÍA

Cuadro 1: Participantes de la investigación	47
Cuadro 2: Resumen parcial básica superior	50
Cuadro 3: Resumen parcial 1º, 2º y 3º de Bachillerato	51
Cuadro 4 : Resumen total de estudiantes seleccionados	52
Cuadro 5: Escala de valoración	54
Cuadro 6: Estudiantes Básica Superior (muestra)	54
Cuadro 7: Estudiantes Bachillerato (muestra)	55
Cuadro 8: Padres de familia	55
Cuadro 9: Recursos humanos	61
Cuadro 10: Recursos humanos	62
Cuadro 11: Instituciones involucradas en la investigación	62
Cuadro 12: Materiales	63
Cuadro 13: Recursos Económicos	64

RESUMEN EJECUTIVO

La calidad educativa en las instituciones exige la instauración de una cultura evaluativa que permita contar con un diagnóstico real de la educación, con el fin de juzgar procesos y redefinir criterios; por ende, se ha desarrollado el trabajo investigativo en la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán” de Ambato, con la participación de: directivos, docentes, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité padres de familia, supervisor y muestra de estudiantes y padres de familia; a través de la investigación socio-educativa, descriptiva, y bibliográfica y aplicación de técnicas como encuestas, (cuestionarios), entrevistas y observación de clase.

Del análisis de resultados obtenidos se concluye que el desempeño profesional docente y directivo es excelente; no obstante se ha logrado evidenciar que existen falencias que corregir para lograr la anhelada excelencia académica.

Razón por la que se elaboró una propuesta de mejoramiento sobre el uso de las TICs como recurso para mejorar la práctica docente en el aula y que generen alternativas para lograr una eficiente y eficaz aplicación de los estándares de calidad y contribuir al desarrollo de una educación de calidad y calidez.

2. INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación está marcada por una filosofía que promueve el desarrollo de centros educativos de excelencia, que respondan a las necesidades e intereses de los estudiantes y se inserten en las acciones comunitarias con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, ofreciendo un servicio eficiente acorde con las necesidades y expectativas de los usuarios; para lograr este objetivo es urgente implementar en las instituciones educativas un sistema de evaluación y seguimiento.

Hablar de educación es referirse al camino por el cual un ser humano emprende una ruta de crecimiento y se va formando con el ideal de alcanzar la perfección para la cual fue creado. De ahí que, esta tarea y misión a la vez, requiere de profesionales con mística y talento, acompañado de una sólida formación humana, académica y una preparación permanente con mentalidad abierta al cambio y a los nuevos desafíos de la sociedad y a las nuevas tendencias y necesidades de la población estudiantil.

Las sociedades modernas se caracterizan por estar sometidas a procesos de cambios de naturaleza estructural, continuados y relativamente rápidos. La creciente influencia social del progreso científico-tecnológico, junto con el carácter abierto de las economías y el considerable aumento en el grado de internacionalización en las relaciones económicas y sociales, constituyen algunas de las causas que permiten explicar ese estado de cambio permanente en el que estamos viviendo.

El dinamismo de las sociedades avanzadas afecta al sistema educativo y nos obliga a preguntarnos sobre la continua adaptación de modelo que ofrezca ser coherentes con las nuevas condiciones externas. (Patiño, F., 2006, p. 159)

No podemos pasar por alto la singularidad de la educación como tarea, su elevado costo social, lo específico de cada institución educativa, de ahí que, sin un cambio profundo en la conceptualización de los centros educativos y en sus prácticas de gestión, la Educación tendrá serias dificultades para adaptarse a los nuevos tiempos, lograr mejores estándares de calidad para todos y contribuir sustancialmente al progreso social y económico de los países.

La educación y formación intelectual son condiciones para el progreso social y económico de las naciones, y la mejora de la calidad educativa se convierte en un objetivo fundamental de todos los países desarrollados.

Por un momento, abordar la educación en Iberoamérica supone poner en común rasgos históricos y culturales que caracterizan esta región, sin olvidar la singularidad de los países que lo integran a un lado y al otro lado del océano. Desde una concepción en que los

planteamientos tradicionales resultan insuficientes o inapropiados, propone una auténtica reflexión de los actuales problemas con nuevas categorías de análisis Coll, C., (s.f.)

Los distintos enfoques de la calidad de la educación tienen sus raíces en las diversas corrientes del pensamiento pedagógico. La corriente humanista – a la que pertenecen filósofos como Locke y Rousseau – considera que los seres humanos son esencialmente buenos y que las desigualdades entre ellos son el producto de circunstancias ulteriores a su venida al mundo, ya que todos nacen iguales. Esta corriente también estima que cada individuo desempeña un papel esencial en la definición de su propia existencia.

Estos principios han inspirado a muchos filósofos de la educación, como a James Dewey y Jean Piaget, que propugnaron un papel más activo y participativo de los niños en el proceso del aprendizaje, haciendo hincapié en la manera en que los educandos construyen sus propias interpretaciones. Poggi, (s.f.)

Desde esta perspectiva humanista de la educación, la interpretación del objetivo de una educación de calidad para todos, hace referencia a la necesidad de que todos accedan a experiencias educativas que les permitan desarrollar sus competencias para el desarrollo personal, comunitario, nacional e internacional.

El derecho a la educación se ha reiterado en múltiples ocasiones desde que se proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, muchos instrumentos jurídicos internacionales no mencionan para nada el aspecto cualitativo del aprendizaje. Recientemente, en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, adoptada en 2000, se declaró que de aquí a 2015 se debería ofrecer a todos los niños los medios necesarios para cursar el ciclo completo de la enseñanza primaria, pero se omitió toda referencia específica a la calidad de ésta.

No se podrá lograr la educación para todos sin mejorar la calidad. En muchas regiones del mundo se sigue dando una diferencia considerable entre el número de estudiantes que terminan sus estudios de primaria y pocos de ellos han logrado llegar a dominar un mínimo de competencias cognitivas.

Una educación de calidad contribuye a aumentar los ingresos de los individuos a lo largo de toda su vida, propicia un desarrollo económico más vigoroso de un país y permite que las personas efectúen opciones con mayor conocimiento de causa, en cuestiones que revisten importancia para su bienestar. La calidad es un elemento medular de la educación, que no solo tiene repercusiones en lo que aprenden los estudiantes, sino también en su manera de aprender y en los beneficios que obtienen de la instrucción que reciben. La búsqueda de medios que permitan desempeñar un papel positivo en las sociedades, es una cuestión de

plena actualidad en las políticas de educación de la inmensa mayoría de los países. (UNESCO, 2004)

Por otro lado, debemos considerar que dentro de la calidad educativa está también presente el proceso de evaluación, que procura mejoras continuas. Así vemos que, desde 2010, hemos sido testigos de cambios rápidos y profundos en el sistema educativo ecuatoriano, promovidos desde las políticas de un Gobierno Central convencido de que sin “evaluación no existe cambio y no existe mejora”; criterio que crea un ambiente generalizado de evaluación en todos los sectores y ámbitos del gobierno, del cual el educativo no es ajeno.

El nuevo referente curricular de la educación inicial, la actualización y fortalecimiento curricular y el nuevo bachillerato general unificado, son parte del proceso de “refundación educativa” de la estructura curricular vigente en el Ecuador. Desde el 31 de marzo de 2011, tenemos nueva legislación que establece un marco general de nueva acción escolar con propuestas descentralizadas y desconcentradas de desarrollo, acompañamiento y evaluación curricular.

La evaluación educativa es un proceso dinámico, continuo y sistemático de obtención de datos e informaciones, que comparados con estándares e indicadores, sirven para re-direccionar los procesos, enfocar hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción institucional, curricular y docente.

Además, la evaluación educativa permite valorar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos nacionales, institucionales, estratégicos, curriculares y de aprendizaje a través de la sistematización de evidencias.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a los estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Pero cuando éstos son aplicados a profesionales de la educación (docentes y directivos), son descripciones de lo que éstos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Los estudiantes, deben lograr que los docentes cambien de actitud y asuman el compromiso de mejorar su praxis pedagógica, con la posibilidad de que los docentes paulatinamente vayan abandonando el paradigma conductista de la educación tradicional, para asumir con decisión y compromiso los lineamientos de la educación constructivista y socio-crítica, que permitirá abrir espacios formativos para los estudiantes en función de desempeños auténticos, de tal manera que asuman el aprendizaje como una aventura de construcción del conocimiento.

Partiendo de estos supuestos, el objetivo central que ha impulsado el proceso investigativo de esta tesis, es desarrollar un diagnóstico evaluativo de la calidad de los desempeños profesionales de directivos y docentes de educación básica y bachillerato en Ecuador y particularmente en la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán”, en la ciudad de Ambato.

El siguiente trabajo investigativo responde a la necesidad de presentar alternativas de solución, ante una problemática generalizada a nivel de las instituciones educativas, la falta de una evaluación continua e integral, que abarque a todos los actores del acto educativo.

Las posibles causas de esta situación pueden radicar en que las instituciones educativas, todavía no están familiarizadas con la aplicación de los estándares de calidad; y, por otro lado, no hay orientaciones y programas estructurados por parte del Ministerio de Educación. Esto trae como consecuencia la falta de excelencia en el proceso evaluativo.

Tomando en cuenta que la educación es la base para el desarrollo eficaz de los pueblos, el Ecuador viene tratando de mejorar su calidad educativa a partir del año 1996 con la Reforma Curricular, el Plan Decenal de Educación (2006-2015) y con el Fortalecimiento Curricular del año 2010.

Cabe reconocer la iniciativa de la U.T.P.L., de proponer a sus estudiantes la investigación y estudio sobre esta temática muy importante para el desarrollo de aprendizajes significativos en la niñez y juventud ecuatoriana. Plantear el tema: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las Instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012-2013”, es no solo manifestar la preocupación por el mejoramiento de la educación en el país, sino el descubrir la realidad de la calidad de desempeño profesional de docentes y directivos, para ofrecer una propuesta que ayude a la reflexión y práctica de los nuevos estándares de calidad en el proceso enseñanza-aprendizaje, según consta en los archivos de la institución educativa investigada.

Consciente de la importancia de la evaluación en el campo educativo, inició el año pasado, un proceso de evaluación, cuyo objetivo es alcanzar una certificación y acreditación académica.

En lo referente a la factibilidad del desarrollo de la investigación, o viabilidad se centra en la disponibilidad de los recursos humanos, económicos, técnicos y financieros, en concordancia con las exigencias del desarrollo de la investigación, se contó con los cuestionarios para la recolección de la información de campo del desempeño profesional docente y directivo; la existencia de bibliografía facilitó dar relevancia científica a los diferentes conceptos ligados con la problemática de investigación, desde la perspectiva de

los expertos en la temática; por otro lado, respondió a un interés motivacional por comprender las dimensiones que se deben considerar en un proceso de evaluación de desempeño profesional docente y directivo, aspectos que en conjunto permitieron el desarrollo y culminación de la presente investigación.

Entre los métodos y técnicas utilizadas están el inductivo-deductivo, descriptivo, analítico-sintético, observación directa, encuesta, diálogo, entrevista.

El trabajo se compone de:

- ✚ Apartados preliminares
- ✚ Marco teórico a través de la investigación de cuatro puntos:
 1. Calidad de las instituciones educativas
 2. Evaluación educativa
 3. Evaluación del desempeño profesional docente
 4. Evaluación del desempeño profesional directivo
- ✚ Resultados, análisis, discusión, conclusiones y recomendaciones y presentación de propuesta de mejoramiento.

Para la investigación de campo se solicitó el permiso respectivo al directivo de la institución. La aplicación fue posible gracias a las encuestas proporcionadas por la U.T.P.L., tomadas del Ministerio de Educación. Durante el proceso de la recopilación de datos se tuvo la apertura y colaboración de todos los estamentos que conforman la unidad educativa. Este trabajo investigativo es de relevancia, no solo para la U.T.P.L. que preconiza su desarrollo sino, en especial para la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” ; debido a que será el instrumento a través del cual se reforzarán los aspectos positivos y descubrirá las falencias existentes para corregir y mejorar.

La finalidad se resume en:

Objetivo general: Desarrollar un diagnóstico evaluativo de la calidad de los desempeños profesionales docentes y directivos de educación básica y bachillerato en Ecuador y particularmente en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”.

Los objetivos específicos son:

- ✚ “Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de campo”. El cumplimiento de este objetivo fue posible gracias al material proporcionado por la U.T.P.L., archivos bibliográficos de diversos autores e informes del Ministerio de Educación a través de la web.

- ✚ “Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, se cumplió a través de la aplicación de las encuestas a docentes, directivos, consejo ejecutivo, estudiantes, padres de familia, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, observación de clase.
- ✚ “Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”, se cristalizó mediante la aplicación de encuestas a los directivos (rector- vicerrector – inspector general y director de área), docentes del consejo ejecutivo y supervisor zonal.
- ✚ “Estructurar el informe de investigación como requisito para la obtención de la Maestría en Pedagogía”. Encuestas, material bibliográfico, datos obtenidos, tablas con sus respectivos análisis permitieron organizar y estructurar el Informe de investigación.
- ✚ “Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato”. La misma que será un aporte significativo como ayuda a la reestructuración y mejoramiento del proceso educativo.

La aplicación de las diferentes técnicas de recolección de datos, la población, muestra y el posterior análisis de los resultados, permitieron el cumplimiento de los objetivos planteados. Este trabajo investigativo fue un aporte valioso para la consecución de las metas propuestas.

La propuesta de mejoramiento se ajusta al modelo constructivista del que participa la Institución, conlleva estrategias de actualización y capacitación para mejorar la calidad de la educación.

“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 el supuesto planteado por el ministerio de Educación y Cultura donde se asigna una característica de deficiente al desempeño profesional docente en función de los estándares de calidad, no se cumple, porque los resultados totales de las encuestas, asignan una calificación de EXCELENTE a la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”.

Esto no resta la importancia en ciertos aspectos, cuyos resultados son bajos y que deben ser tomados en cuenta para mejorar y dar solución, a fin de lograr la excelencia académica, haciendo realidad su derecho a una educación de calidad.

3. MARCO TEÓRICO

CAPITULO 1

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Una de las mayores dificultades de cualquier proceso a ser implementado, constituye la conceptualización de los términos que se van a utilizar, para determinar el alcance y proyección dentro del proceso.

En la educación y dentro de ella, como una categoría importante, la de calidad educativa, debe considerarse desde varias proyecciones que son conceptualizadas por diferentes autores y que se encuentran dentro de la literatura educativa, tales como la excelencia educativa, gerencia de calidad, calidad total, términos que en muchos casos pueden ser sinónimos o complementarios.

1.1 Conceptualización de calidad

Para efectos de este trabajo se plantea el término **calidad**, como parte de la cultura organizacional, sobre este término algunas concepciones, consideran que la calidad educativa es diferente de los resultados del aprendizaje, en cambio existen tendencias, especialmente las actuales, condicionan que el nivel de rendimiento escolar está en relación directa con los procesos de calidad.

Según el diccionario, la palabra calidad significa: “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie” (Real Academia Española, 2010).

Para Vásquez, M., (2007). La calidad es el logro de la satisfacción de los clientes, a través del establecimiento adecuado de todos sus requisitos y el cumplimiento de los mismos con procesos eficientes que permitan a la organización, ser competitiva en la industria y beneficie al cliente con precios razonables.

Según Deming, W.E, citado Miranda, F., Chamorro, A. y Rubio, S., (2007): “la calidad de un servicio o producto radica en un grado predecible de uniformidad y confiabilidad a bajo costo, y adecuado al mercado. Es lo que el cliente desea y necesita. La productividad mejora cuando la variabilidad disminuye”.

Entonces, la calidad es obtener las metas esperadas y mantener fijo el ideal de estar siempre en los primeros lugares del mercado, dando respuestas satisfactorias que respondan a las necesidades de los clientes o usuarios, ofreciéndoles lo mejor y

manteniendo un equilibrio en su economía. Partiendo de algunas concepciones de calidad, es necesario hacer una aproximación del término.

En el manual de gerencia educativa del Ministerio de Educación y la UNICEF se manifiesta “no es pensable una definición de calidad dado que subyace en ella que se adopten acerca del sujeto, sociedad vida y educación...”(Edwards, 1991, p. 57), de esta manera el término es multidisciplinario por lo que hay que considerarlo como neutro o universal.

“El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión de conocimientos y desarrollo del pensamiento, mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente” Ley Orgánica de Educación Superior, Art. 93. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010)

Lepeley,(2003) menciona que la calidad tiene que ser responsabilidad gestionada por las instituciones educativas como una realidad inherente al quehacer docente y formativo de la institución, aplicada mediante círculos de calidad en un trabajo corporativo institucional”.

El concepto de calidad ha evolucionado hasta convertirse en un término que se refiere a una forma de gestión que introduce el concepto de mejora continua en todo y en cualquier nivel de organización educativa, es un criterio que afecta a todas las personas que integran la comunidad educativa y en todos sus procesos. (Lalaleo, M., 2012, p. 106).

Cuando se refiere al concepto de calidad, hay que identificar los ejes semánticos en que se fundamentan, en primer lugar, tomar en cuenta el eje de valores, en cuanto que se considera a la calidad como una síntesis de los elementos valiosos; por lo que se puede decir que, algo que posee calidad será cuando responda adecuadamente a los valores que se esperan en la institución; en segundo lugar considerar a la calidad cuando se alcanzan buenos resultados; después de aplicar un proceso y finalmente mencionar que la calidad está relacionada con la satisfacción como producto de las aplicaciones de los procesos.

Según CONFEDec¹ (2012) menciona que “sistema de calidad es una forma de trabajo mediante el cual se asegura la satisfacción de las necesidades tanto en los beneficios, como de los requerimientos que demandan los organismos gubernamentales u oficiales”.

Todas las personas involucradas en la transmisión de conocimientos tienen la obligación de dar lo mejor de sí, para que las futuras generaciones tengan posibilidad de crecer en mejores condiciones de vida. La tarea del docente consiste en buscar formas nuevas del crecimiento del yo para ayudar, eficientemente, a niños, adolescentes y jóvenes a

¹ CONFEDec: Confederación de Establecimientos de Educación Católica

desarrollar sus capacidades y habilidades, con el fin de que redunde en beneficio de su propia personalidad y de sus semejantes.

La calidad educativa involucra una serie de factores que permiten desarrollar una educación en mejores condiciones, acordes a las capacidades de cada grupo humano que se maneja a nivel institucional.

Cada Institución posee sus propias necesidades, que no pueden ser generalizadas; empero, es necesario, a nivel de país, unificar criterios que permitan evaluar el proceso de enseñanza y aprendizaje a fin de mejorar su calidad.

El Ministerio de Educación (2006) manifiesta que los planteles deben ser de calidad y, para ello es necesario proponer metas, estrategias y políticas con visión prospectiva, planteadas en consenso y con el compromiso de todos, a fin de que cada institución llegue a ser un plantel de alta gerencia educativa.

El sistema educativo se encuentra dentro de un proceso de cambio; sin embargo, no es mediante decretos, leyes y reglamentos que se cristalizarán las mejoras que la sociedad demanda del sistema educativo nacional. Un cambio radical en el proceso de enseñanza debe iniciarse en el salón de clase, en la relación de persona a persona (educador-educando), aplicando una pedagogía del amor y la ternura para aprovechar sus riquezas: emocional, afectiva, intelectual y espiritual en sus expresiones más significativas.

1.2 Contextualización: institución educativa

Las instituciones son unidades de organización de conductas humanas, mediante las cuales se satisfacen las necesidades individuales de un modo estable y perdurable.

Básicamente una institución es un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en pos de un gran objetivo se compatibilizan y forman la cultura institucional.

Para Malinowski, citado por Zino, (2000), la institución implica un acuerdo sobre una serie de valores tradicionales, alrededor de los que se congregan los seres humanos. Esto significa que también esos seres mantienen una relación definida entre sí y con una parte específica de su ambiente natural o artificial, de acuerdo con lo instituido por su tradicional propósito o mandato, obedeciendo a las normas específicas de su asociación, trabajando con el equipo natural. Los hombres actúan juntos y así satisfacen algunos de sus deseos, marcando al mismo tiempo su impronta con el medio circundante.

La institución como un organismo de orden social, está conformada por individuos que tienen una definida relación entre sí y juntos se consideran responsables por el beneficio y construcción de una sociedad cada vez más organizada y de servicio común. Se considera institución cualquier organismo o grupo social, que con determinados medios, persigue la realización de unos fines o propósitos.

Por tanto, las instituciones son el producto de la consolidación de una idea surgida con el propósito de dar solución a los problemas que van surgiendo en la sociedad, comenzando por las necesidades básicas como: salud, educación, vivienda y otras, consideradas secundarias en la vida del ser humano.

Las instituciones educativas como parte fundamental del tejido de nuestra sociedad actual, juegan un papel fundamental en la transmisión, recreación e inculcación de valores y representaciones organizadas y controladas desde el poder a través de los llamados procesos de socialización. Berger y Luckmann., (1966).

“La institución educativa cumple este mandato a través de la organización más o menos compleja del conocimiento, los espacios y las prácticas pedagógicas. De esta manera la familia, la escuela, los medios de comunicación se construyen como instituciones socializantes” (Cortés, 2000).

1.3 Contextualización: educación

Dice Durkheim, que la práctica educativa no se limita a perfeccionar una naturaleza pre-existente, ya que no hay naturaleza que pre-exista en el hombre. La práctica educativa debe crear al hombre o como menciona él “humanizar al hombre”. Al nacer el hombre, según él, no es hombre, sino que pasa a serlo por la sociedad. Al ser egoísta que acaba de nacer necesariamente y por las vías más rápidas la sociedad, debe superponerle otro ser, capaz de llevar una vida moral y social, debe crear un ser nuevo. Curbelo, M., Espina, E. y Munchis E., (s.f.).

En Durkheim, la educación es sinónimo de humanización, el hombre no nace, se hace, es producto de una sociedad en un espacio y en un tiempo determinado. Por medio de la socialización reprime los instintos animales egoístas, para acatar una cultura, o sea sistemas de reglas en los que se apoyan las distintas sociedades, de esta forma adquiere un pensamiento y un ethos, es decir hábitos mentales y prácticos, una concepción del mundo y de la realidad, una forma de vida y una moral concreta.

Por lo tanto, es preciso citar ahora la definición de educación según Durkheim:

La educación no es (...) más que el mecanismo a través del cual (la sociedad) prepara en el espíritu de los niños las condiciones esenciales de su propia existencia (...). La educación es la acción ejercida por

las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado todavía el grado de madurez necesario para la vida social. Tiene por objeto el suscitar y el desarrollar en el niño un cierto número de estados

físicos, intelectuales y morales que exigen de él, tanto la sociedad política en su conjunto como el medio ambiente específico al que está especialmente destinado .Curbelo, M., Espina, E. y Munchis E.,(s.f.).

La educación es un proceso dinámico que pretende el perfeccionamiento de todas las capacidades humanas y exige la influencia intencional, sin coacciones por parte de agentes educadores y la libre disposición del educando.

Educar es influir consciente o inconscientemente en las jóvenes generaciones, desde una perspectiva de principios y valores que van perfeccionando todas las potencialidades del ser humano, con el propósito de lograr la adaptación a su entorno natural y social.

Educación es un proceso de adaptación progresiva de los grupos sociales al ambiente, por el aprendizaje valorizado, que determina individualmente la formación de la personalidad y socialmente la conservación y renovación de la cultura.

La educación es el proceso mediante el cual una persona desarrolla el ser humano con todas sus fuerzas en completo y armonioso funcionamiento en relación con la naturaleza y la sociedad. Es, además, un proceso similar a aquel por el cual la humanidad en su conjunto se elevó originalmente por encima del animal y continúa desarrollándose hasta su nivel actual. Se trata del individuo, pero también de la evolución universal. (Froebel, 1913)

La educación es concebida por Froebel, como el acto de hacer fluir todo el potencial que poseen los seres humanos por su condición racional y espiritual. Educar es llegar al consciente del hombre y hacer que se manifieste con libertad y autorresponsabilidad en sus acciones y en la consecución de sus metas, descubriendo su naturaleza y espiritualidad.

La educación es un proceso de formación del ser humano en todas sus dimensiones: biológica, psíquica, social y espiritual, que tiene como fin último la perfección del ser humano, mediante la transmisión consciente o inconsciente de normas, costumbres, tradiciones, ideas y valores orientados siempre hacia el bien y la construcción armónica de la personalidad de cada individuo.

Cuando se relaciona la educación con el concepto de calidad, encontramos que surge una tendencia generalizada que busca implementar dentro de las instituciones educativas los sistemas de gestión de la calidad. Para un mejor enfoque de la educación de calidad anotemos el siguiente concepto:

Una educación de calidad se expresa en la organización y vida escolar, en las condiciones físicas y ambientales de la escuela, donde se garantiza el bienestar de las personas, mejorando el trabajo en el

aula para lograr buenos resultados en el rendimiento de los alumnos y alumnas. Manual de gestión educativa para una buena escuela de calidad (Ministerio de Educación del Ecuador, 2002).

Cuando se aborda la calidad en educación, se debe considerar que el elemento más importante en educación, a diferencia de otras áreas, son las personas, que atiende a la satisfacción personal, motivación, sentimientos de éxito, nivel de expectativa, autoestima, etc. constituyéndose en variables fundamentales, que condicionan la calidad de los procesos y sus resultados, por lo tanto, la calidad en las escuelas no es un repertorio de rasgos que se posee sino más bien algo que se va consiguiendo, la calidad es algo dinámico, es algo que se va construyendo cada día y de manera permanente.

Además, se considera en la calidad de las instituciones educativas, los aspectos de valores, resultados y satisfacción. Es preciso considerar que al abordar el tema de calidad dentro de las instituciones educativa, las condiciones organizativas que están relacionadas con los aspectos de funcionamiento y de servicios que prestan, en las investigaciones sobre esta temática, se está encontrando una fuerte relación de funcionamiento y valores con los resultados o impacto .

La Constitución de la República (2008) al referirse a la educación afirma que ésta se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia, incluyente y diversa ; por lo tanto, la educación abarca todos los ámbitos en los cuales se desenvuelve el ser humano desde sus primeros años de vida. El acto de educar comprende el desarrollo integral del ser humano.

1.4 CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

1.4.1 Criterios para valorar la calidad de la educación

Una perspectiva sistémica y holística de la calidad concibe una educación de calidad a aquella que satisface las necesidades sociales de manera que pertenezca a su tiempo y se adecue a las exigencias de su respectiva civilización. La educación es de calidad si presenta los satisfactores de las necesidades sociales fundamentales percibidas como tales en forma consensual por la comunidad histórica determinada a la que pertenece y a la cual sirve. (Facundo, A., 1990)

Desde esta perspectiva los indicadores de calidad tendrán que basarse en encuestas que determinen el nivel de satisfacción de las necesidades sociales, que para efectos prácticos se refiere a la expectativa de los usuarios. Las instituciones educativas serán de calidad cuando brinden una enseñanza situada en el contexto socio-cultural de los estudiantes, partiendo del conocimiento de la realidad familiar, social y personal, para satisfacer sus necesidades y las de la sociedad, con pautas claves para resolver problemas de la vida diaria, desde un modelo pedagógico constructivista, conceptual y socio-afectivo.

El Ministerio de Educación (2001) considera que uno de los elementos básicos para mejorar la calidad de la educación es el cambio del estilo de gestión. Gestión educativa entendida como la capacidad y el proceso de dirección para la construcción o desarrollo de la nueva institución educativa caracterizada por la innovación permanente.

1.4.2 Factores de eficacia y calidad educativa

Para enfrentar el proceso de calidad educativa, se debe considerar que es necesario establecer estándares o pautas a ser observadas como referentes a la calidad, entre los más utilizados, podemos encontrar en la siguiente tabla:

Cuadro 1

FACTORES DE CALIDAD EDUCATIVA	
a)	La función del diseño.
b)	La dimensión de producto o resultados.
c)	La dimensión de proceso y resultado o función a través de la que se desarrollan esos resultados.
d)	La función del propio desarrollo organizativo como proceso diferencial.

Fuente: Soto, K.,(1992), La calidad de la buena administración. Uruguay .p.56
Elaborado por: Villacís, M.(2012)

Con relación a los diseños de calidad, se determina que, estos se refieren a cuanto se invierte en infra estructura y en personal para generar procesos de calidad; entre más se diseña aprovechando la inversión, mucho más es el nivel alto de productos de calidad que se obtenga, las instituciones que hacen un diseño institucional con gran inversión, deben obtener mejores resultados; es muy raro que se encuentre calidad con poca inversión, por lo que se debe asegurar una calidad en la educación mediante la aplicación de diseños altamente calificados y que respondan a las exigencias del usuario, expresado de esta manera, tendremos una educación de calidad garantizada.

En relación, al producto o resultado se basa en la consecución de los objetivos y no solo los resultados de salida, desde esta perspectiva la calidad garantiza no solo un efecto inmediato, sino duradero. En cualquier caso ningún proceso de calidad debe estar relacionando los procesos y los resultados, aunque se debe parangonar con el diseño, para lograr una síntesis secuenciada dentro de la institución educativa.

Con relación a la dimensión de proceso se refiere, a los procedimientos a través de los cuales se desarrolla la intervención en la educación, a los ámbitos metodológicos, en función de los planes, programas, recursos y sistemas de control de procesos. Esta dimensión está relacionada con los procesos de resultados.

Por último, la dimensión de organización la cual se enfoca en la intervención que se realiza para mejorar las condiciones de las instituciones educativas y sus equipos, en esta dimensión se enlistan los programas de formación del personal, los planes de transformación institucional, los programas de equipamiento y la incorporación de nuevas tecnologías.

Desde la perspectiva de las dimensiones analizadas, la calidad de las instituciones educativas es multidimensional e intervienen un sinnúmero de elementos que aportan en forma directa o indirecta a la obtención de la calidad de los servicios educativos, lo que es bastante laboriosa, obtener y dar a los usuarios un verdadero ambiente educativo de calidad, tanto en el manejo de recursos como de programas que se interrelacionan en forma sincronizada.

Sintetizando la calidad de las Instituciones Educativas, se puede decir que las características que las diferencian con las instituciones mediocres, se expresa en los indicadores de calidad, que se ponen en práctica y que constituyen las variables efectivas, vinculadas con la calidad, tanto en el campo organizacional como de cualidades personales e infraestructurales.

1.4.3 Elementos claves de transformación y mejora en el espacio educativo

Para una gestión de calidad, es necesario establecer políticas de educación que sean vigorosas, innovadoras, cálidas, cercanas a las instituciones, evaluadoras, que rinde cuentas y brinda apoyo. Para que la gestión se vincule con la calidad educativa se requiere de un sistema educativo que modifique cuantitativamente las formas tradicionales de relacionarse con la escuela.

- El Plan Decenal como política del Estado

Las políticas educativas por sí solas no modifican las inquietudes sociales que permanecen en nuestra realidad ecuatoriana; pero, no es menos cierto, que una educación pública de calidad y calidez para el conjunto de la población, si contribuye a generar la esperanza de un futuro mejor para la educación ecuatoriana.

Como país necesitamos construir un sistema educativo que, en síntesis, sea capaz de ofrecer una educación de excelencia académica en América Latina y en todo el mundo, formando ciudadanos plenos de valores éticos, sociales, espirituales y estéticos.

El Ministerio de Educación propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación (CNE), la formulación de un plan decenal. El CNE, es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la unión nacional de educadores UNE, la confederación

de colegios católicos CONFEDEC, la confederación de colegios de educación particular laica FEDEPAL y otros organismos presididos por el Ministerio de Educación, Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006 – 2015).

El debate nacional se abrió en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos. En este plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los(a) exministros(as) de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del Consejo Nacional de Educación, el presidente Alfredo Palacio convocó a la ciudadanía en una consulta popular acerca de ocho políticas educativas. Aprobado por el pueblo ecuatoriano en el año 2006.

Las políticas de la Institución son mejorar competencias y habilidades de la gerencia corporativa, entendiéndose ésta como un dominio del desempeño profesional en el ámbito de la enseñanza-aprendizaje.

Por tal motivo, se hace imperioso realizar una investigación sobre la calidad de desempeño profesional docente y directivo en la institución de educación básica y bachillerato en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”.

Estas características de identificación de una institución de calidad educativa son:

Cuadro 2

CARACTERÍSTICAS DE IDENTIFICACIÓN DE UNA INSTITUCIÓN DE CALIDAD EDUCATIVA	
1.	Liderazgo orientado hacia la calidad de la institución.
2.	La organización curricular como respuesta social y proyectada al futuro.
3.	Buenas relaciones con la comunidad y apoyo de esta a las tareas de la institución.
4.	Definición clara de los objetivos educativos y del alumno.
5.	Sistema eficaz de supervisión y evaluación de los procesos.
6.	Procedimiento interno de funcionamiento y actitud de apoyo a los proyectos de innovación.
7.	Adecuada planificación de los servicios.
8.	Relación directa con los miembros de la comunidad educativa y su entorno inmediato.

Fuente: (Purkey's Scholl,(2000). Escuelas efectiva”) USA. Nasca Ediciones. p. 426 – 452.
Elaborado por: Villacís, M.(2012).

Las sociedades modernas se caracterizan por estar sometidas a procesos de cambios de naturaleza estructural, continuados y relativamente rápidos. La creciente influencia social del progreso científico-tecnológico, el considerable aumento en el grado de internacionalización en las relaciones sociales y económicas, constituyen algunas de las causas que, junto con sus interacciones, permiten explicar ese estado de cambio permanente en el que estamos inmersos. De ahí que, es responsabilidad de todos los que formamos los estamentos educativos, ser eficientes en el conglomerado socio-educativo alcanzando la calidad educativa en cuyo proceso debemos considerar cinco dimensiones de la calidad educativa, a saber:

Filosofía (relevancia).

Pedagogía (eficacia).

Cultura (pertinencia).

Sociedad (equidad).

Economía (eficacia).

Dimensiones importantes en el campo educativo. En la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”, prevalece una “Pedagogía eficaz”, que conlleva a fortalecer los estándares de calidad en la educación.

1.4. 4 Estándares de calidad educativa

El Ministerio de Educación propone como estrategia para mejorar la calidad de la educación, los estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Por otro lado, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora de la calidad del sistema educativo.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Propuesta de estándares de calidad en (Ministerio de Educación y LOEI, 2011)

Los estándares son constructos teóricos elaborados y acordados entre personas con conocimiento y autoridad para hacerlo. Son informaciones sistematizadas y disponibles que nos dan una sensación de seguridad en nuestro accionar cotidiano, cuyo objetivo es lograr el mejor resultado; en consecuencia, los estándares son propios del ámbito de la praxis.

Son informaciones disponibles sobre lo que se espera, es el resultado del proceso, producto o servicio que queremos utilizar; indican y delimitan responsabilidades y están sujetas a la rendición de cuentas.

Cuando los estándares se aplican a los estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que éstos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, cuando son aplicados a profesionales de la educación, son descripciones de lo que deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Por último, cuando 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 programados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- ✚ Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- ✚ Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- ✚ Ser fáciles de comprender y utilizar.
- ✚ Estar inspirados en ideales educativos.
- ✚ Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- ✚ Ser homologables con estándares internacionales; pero, aplicables a la realidad ecuatoriana.
- ✚ Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema. Ministerio de Educación, (2012).

El Ministerio de Educación (2011) considera cuatro tipos de estándares:

- ✚ De aprendizaje
- ✚ De desempeño directivo
- ✚ De desempeño docente y
- ✚ De gestión escolar

En lo referente a estándares de desempeño directivo, son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, las prácticas de gestión y liderazgo que está positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto a los estándares de desempeño docente, se describen las acciones de un profesor; es decir, las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperado, los docentes se desarrollen profesionalmente y que la institución logre la anhelada excelencia académica.

1.4.5 Calidad total

Gestión total puede ser definida como: "la disciplina que estudia la mejora constante de los procesos de un organismo, persona, empresa o persona jurídica". (Torres M., 2010).

Por otro lado el concepto de calidad total se refiere a la implementación de un plan empresarial basado en un procedimiento de calidad que involucra a todos los empleados, es decir, es una estrategia completa, por la cual la compañía utiliza todos los recursos para satisfacer a sus beneficiarios en términos de calidad, costo y plazo.

Juran, J. (1976) declara que "la calidad total es la adecuación al uso... es un concepto universal aplicable a todos los bienes y servicios". La adecuación al uso está determinada por las características de los productos o servicios que el cliente reconoce como beneficio para él. p. 96.

La calidad total para Juran está determinada por el cumplimiento de todos los requisitos que exige un producto o servicio de excelencia en base a los parámetros de diseño, cumplimiento y seguridad del producto o servicio.

La calidad total se consolida en la trilogía de la calidad: la planificación, el control y la mejora de la calidad, como instrumentos del directivo en la gestión de la calidad.

Por último, uno de los elementos básicos para mejorar la calidad de la educación es el cambio de estilo de gestión. Gestión educativa entendida como la capacidad y el proceso de dirección, para la construcción o desarrollo de la nueva institución educativa caracterizada por la innovación permanente.

Es de vital importancia, manejar un buen concepto de gestión de la calidad total en las instituciones educativas, de modo que todo el personal, desde los directivos hasta el personal de apoyo, conozca cual es la filosofía de calidad que se está llevando en todos los espacios educativos de la institución.

Por otro lado, no hay que descuidar la calidad humana de sus miembros, quienes hacen de su trabajo, espacios acogedores, cálidos y ofrecen sus servicios más idóneos, no solo a la empresa o entidad educativa sino a toda la sociedad.

La calidad total está en cada ser humano, en cada persona, siempre que sea capaz de transformar su labor diaria en un ejercicio para el buen vivir, es un deseo permanente de ofrecer lo mejor de sí a los demás.

CAPÍTULO 2

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1 Conceptualización: evaluación

La evaluación es un juicio valorativo que se hace en base a una información obtenida a través de métodos y técnicas, tendientes a indagar y recabar información verídica y confiable, con el propósito de conocer el estado de las cosas, servicios o productos o la situación en la que se encuentran las personas. En el ámbito educativo, concretamente los estudiantes con respecto a los aprendizajes asimilados y destrezas desarrolladas.

Según Cerda, H.,(2002): “La evaluación es la acción de juzgar o inferir juicios sobre cierta información recogida directa o indirectamente de la realidad evaluada, atribuir o negar calidades y cualidades al objeto evaluado” p.16.

Para Cerda Gutiérrez, es un juicio de valor que se da a un hecho, a una acción, a un producto, o a un servicio, los cuales son objeto de investigación o simplemente se requiere obtener de éstos una información verídica. En esencia la evaluación es un juicio de valor.

Emitir un juicio de valor implica necesariamente el análisis e interpretación de la información recopilada sobre los objetos que se pretenden evaluar, para tomar decisiones o mantener una posición frente a un hecho, un fenómeno o una cosa y supone la previa aplicación de una escala de valores de tipo personal o social. Además, la evaluación es un proceso sistemático, es una medida de algo y una herramienta investigativa.

“La evaluación es un proceso tendiente a posibilitar el desarrollo de las estructuras internas y externas del hombre y su entorno, mediante la interacción, teniendo como hilo conductor la búsqueda de transformaciones cualitativas” (Medina, R., 1998, p. 483).

Con el apareamiento de la calidad en el campo educativo, surge la necesidad de evaluar el sistema, mediante un proceso que permita identificar el cumplimiento, los postulados necesarios para el mejoramiento del servicio, y de igual manera identificar las instituciones

educativas que se encuentren en condiciones de mantenerse en el sistema y que oferten una calidad educativa acorde a las exigencias tanto sociales como estatales.

Por lo tanto, se ha venido estableciendo los mecanismos adecuados para que se efectivice esa calidad, mediante normativas legales como son: la Constitución de la República del Ecuador, la Ley de Educación y su reglamento, así como las disposiciones ministeriales que se enfocan en determinar cómo y cuándo se debe obtener dicha calidad, al mismo tiempo evaluar su cumplimiento en todas las esferas del sistema educativo del país.

La evaluación es uno de los elementos que se ha incorporado dentro del sistema de educación desde los componentes superiores, como es la Constitución de Ecuador, en la que encontramos, el artículo 346, en el cual se crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, el cual se encarga de poner en vigencia el sistema de rendición de cuentas en el campo educativo, con la finalidad de promover la calidad de la educación.

En la Ley de Educación Intercultural, artículo 68, del sistema nacional de evaluación y sus componentes manifiesta:

El Instituto, al realizar la evaluación integral interna y externa del sistema nacional de educación, establecerá los indicadores de la calidad de la educación que se aplicará a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de los y las estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño de las instituciones, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la autoridad educativa nacional y otros que el instituto considere técnicamente pertinentes. LOEI, 2011.

En el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el capítulo IV, de la evaluación educativa, se establecen los componentes que van a ser considerados en la evaluación del sistema educativo ecuatoriano.

En el artículo 19, literal 3, del reglamento general de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se refiere a la gestión de los establecimientos educativos y manifiesta:

La gestión de establecimientos educativos incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fisco-misionales y particulares. Para este componente el Instituto, debe diseñar instrumentos que se integrarán al nivel central de la autoridad educativa nacional para su aplicación por los auditores educativos. LOEI., Art.19

En relación a como se ejecuta el componente de evaluación institucional y su gestión educativa, se establecen dos mecanismos que permitan alcanzar el objetivo de sistema de evaluación, por un lado se establece, una evaluación interna y otra externa.

En el artículo 20 del Reglamento se manifiesta: “La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo, en cambio en la evaluación

externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo”. Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural,(2012).

En el capítulo II del reglamento de educación intercultural se habla del control interno: En el art. 317 de la sujeción al control interno manifiesta:

Las instituciones educativas públicas, fisco-misionales y particulares están sujetas al control interno a través de acciones específicas de auditoría educativa y regulación ejercida por la autoridad educativa nacional a través de las respectivas divisiones de apoyo, seguimiento y regulación a la gestión educativa de oficio o petición de parte. Art.317.

En relación a la supervivencia de las instituciones educativas especialmente particulares y fiscomisionales en la transitoria décima séptima establece que: “para el inicio de la año lectivo 2015 - 2016 todas las instituciones educativas particulares y fiscomisionales del País deberán haber renovado u obtenido sus autorizaciones”. Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2012).

En base de esta fundamentación legal, se deduce que toda institución educativa no solo debe atender al desarrollo de la calidad educativa, como un requerimiento de su papel social, sino también porque existe una base legal que el Estado, ha impulsado como política nacional, que permitirá la evaluación continua y efectiva no solo en el funcionamiento, sino en la certificación y vigencia de su legalidad institucional; dando como consecuencia la necesidad de disponer de un política evaluadora en cada Institución educativa para atender a las exigencias estatales y de la sociedad.

En torno a la oferta educativa de calidad, por lo tanto, mantener una estructura de gestión adecuada en cada institución, requiere la participación de todos los estamentos que la componen y mantener constante un sistema de evaluación interna que permita enfrentar con éxito la evaluación externa que le dará la supervivencia institucional.

Refiriéndose a la educación, el Artículo 26, de la sección quinta de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta: “la educación es un derecho que a lo largo de la vida tiene el individuo y un deber ineludible e inexcusable del Estado...”, además en el artículo 27 agrega que debe ser de calidad.

Adicionalmente, la política del plan decenal de educación, determina claramente que se debe mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de rendición de cuentas, en base de lo cual se determina que, la calidad de la educación será en la medida en que contribuya a la consecución de esta meta, será educación de calidad en tanto desarrolla las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable, donde la sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural y segura con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equitativas, honestas, trabajadoras y que

propongan el bien común, todo esto como objetivo fundamental de una educación en calidad.

Nuestro sistema educativo, será de calidad en la medida en que brinde las mismas oportunidades para todos, en cuanto se refiere a que los servicios que ofrecen los autores que lo impulsen, los resultados que obtengan construyan las metas que se aspira para la sociedad ecuatoriana.

Para alcanzar una educación de calidad con equidad es preciso reconocer el papel que tiene la Institución escolar mediante la aplicación de los procesos participativos, de innovación y fundamentalmente de control y evaluación interna que permitan determinar si se encuentra o no en la ruta de la calidad.

Evaluar es mirarse desde dentro, para valorar los logros, dificultades, proyecciones que en un momento determinado, una Institución está viviendo en su gestión educativa, para establecer los procesos que vayan fortificando, de manera precisa, el trabajo docente e institucional en proyección a las nuevas exigencias sociales y del sistema educativo.

2.2 Conceptualización: evaluación educativa

La evaluación educativa es el acto de recoger información verídica, confiable y sistemática respecto a la naturaleza y a la calidad de los objetos educativos. Este proceso manifiesta como resultado una descripción completa y un conjunto de juicios de valor referentes a los diversos aspectos de su calidad. La dirección de la evaluación profesional se desarrolla en base a la aplicación de métodos de investigación cualitativa y cuantitativa que se derivan de las ciencias sociales, con el fin de obtener datos reales para conocer el estado en el cual se encuentra una institución educativa, de acuerdo a los estándares de calidad.

Para Lafrancesco, G. y Pérez, R. (1995) la evaluación es un proceso sistemático y permanente, que comprende la búsqueda y obtención de información de diversas fuentes, acerca de la calidad del desempeño, avance, rendimiento o logro del estudiante y de la calidad de los procesos empleados por el docente, y análisis de la información a manera de diagnóstico; la determinación de su importancia y pertinencia de conformidad con los objetivos de formación que se esperan alcanzar, con el fin de tomar decisiones que orienten el aprendizaje y los esfuerzos de la gestión docente.

Se considera que la evaluación educativa es un proceso que comprende la búsqueda y acopio de información veraz y confiable; el diagnóstico acerca de la realidad observada; la valoración de conformidad con las metas propuestas; la determinación de los factores que están incidiendo y la toma de decisiones que consecuentemente se derivan de dicho proceso.

Para que en una Institución se dé calidad debe mantener un sistema de evaluación institucional, la misma que se refleja en los estándares de calidad, los cuales constituyen los referentes a ser evaluados en la labor educativa, los estándares constituyen la parte primordial cuando se pretende evaluar a la acción educativa de la institución.

Para la evaluación en las Instituciones Educativas del país, se ha diseñado un proceso por el cual partiendo de la autoevaluación y elaborando un plan de mejoras, se aplique la evaluación definitiva que permitirá la acreditación de la institución dentro de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación, por lo tanto, la primera fase de trabajo se debe realizar en cada Institución mediante un proceso de auto evaluación, que en realidad constituye una evaluación institucional, pero ejercida en forma interna.

Para evaluar la Institución hay que establecer los estándares que se deben tomar en cuenta, en el Ecuador estos estándares fueron contruidos en base de un diagnóstico de la realidad ecuatoriana, en el documento de calidad de educación del Ministerio de Educación, encontramos los procesos para la construcción de dichos estándares.

La construcción de la propuesta de estándares educativos en el Ecuador comprende las siguientes etapas:

- ✚ Sistematización de la experiencia nacional e internacional relacionada a estándares de calidad educativa;
- ✚ Formulación de las propuestas iniciales de estándares de calidad educativa, así como los tres modelos actualmente existentes;
- ✚ Visita a Instituciones Educativas de diferentes tipos (fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares) para contextualizar las propuestas de estándares a la realidad ecuatoriana;
- ✚ Organización de talleres técnicos con diversos actores nacionales para la construcción de los estándares;
- ✚ Organización de talleres técnicos con expertos internacionales de Argentina, Bélgica, Canadá, Chile, España y Uruguay que conocen la realidad educativa de los países latinoamericanos;
- ✚ Consulta a los actores del sistema educativo (supervisores, directores, rectores, docentes de aula, padres de familia y estudiantes) provenientes de todo el país;
- ✚ Consulta a académicos, técnicos y especialistas del área educativa;
- ✚ Consulta a la sociedad civil;
- ✚ Incorporación de sugerencias recibidas para crear los documentos finales;
- ✚ Presentación y socialización de los estándares educativos.(Ministerio de Educación,2010).

Es importante recalcar que cada modelo de estándares de calidad educativa que estamos desarrollando se encuentra en un diferente nivel de avance. Estándares de calidad Educativa, en (Ministerio de Educación y LOEI, 2011). Por tanto es necesario que se produzca la necesidad de establecer estándares para la evaluación institucional, en base a las aspiraciones de la educación con proyección a lograr la calidad.

Partiendo de que existe evidencia a nivel mundial, que sugiere que los países que cuentan con estándares de aprendizaje, es decir, con descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían saber y saber hacer en cada nivel de su escolaridad, tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos.

Existen estudios en que se analizan sistemas educativos de todo el mundo que se consideran muy buenos o que han logrado importantes mejoras en poco tiempo, y se concluye que tener estándares educativos es una estrategia necesaria para el mejoramiento de un sistema educativo, sin importar cuál sea su nivel actual de calidad. Por su parte, los estudios sobre el tema establecen, que los sistemas educativos a nivel mundial cuyos estudiantes tienen alto rendimiento se caracterizan, entre otras cosas, por tener estándares públicos que establecen lo que deben aprender los estudiantes. (P.I.S.A., 2010, p. 46).

De esta manera se resalta el papel que juegan la definición de los estándares como referente para determinar la calidad, y privilegian los estándares de rendimiento de los estudiantes como punto más relevante de evaluación de la calidad en una nación o en una Institución según sea el caso.

Se debe considerar que la carencia de una definición adecuada de estándares, puede ocasionar que no se disponga de una adecuada orientación de la política educativa y se lleve a las instituciones a que cada una busque independientemente el mecanismo para su desarrollo.

En nuestro País, en la década anterior, no ha tenido definiciones explícitas y accesibles a la comunidad educativa acerca de qué es una educación de calidad y cómo avanzar hacia ella. Tampoco existe una descripción explícita de qué deberían saber y saber hacer los estudiantes en los distintos niveles del sistema educativo. Finalmente, nunca se han dado Acuerdos nacionales sobre qué desempeños se deberían esperar de los profesionales de la educación, ni cómo deberían funcionar óptimamente las instituciones educativas. Entre las consecuencias de la falta de estándares de calidad educativa se puede establecer las más importantes:

-  La inexistencia de un perfil de salida mínimo común para la formación inicial de los docentes, que las universidades y los institutos pedagógicos pudieran tomar como base para preparar sus currículos.

- ✚ La falta de claridad acerca de cuáles son los aprendizajes básicos comunes que deberían conseguir todos los estudiantes.
- ✚ La poca identificación de los elementos que constituyen la calidad educativa.
- ✚ La falta de identificación de los estándares de calidad
- ✚ Falta de procesos de evaluación institucional.

En el momento de establecer los estándares, se dispondrán de descripciones claras de lo que se desea lograr, y permitirá trabajar colectivamente para el mejoramiento del sistema educativo.

Entre los docentes existe una preocupación por el uso de la palabra “estándar” en un contexto educativo, porque temen que esto implique que se está apuntando hacia la “estandarización” u homogenización del sistema educativo. Sin embargo, esto no es lo que estamos proponiendo. Los estándares educativos que también se denominan criterios, que, como ya se dijo, siempre se refieren a logros básicos comunes, no se crearán para desarrollar un proceso de estandarización del servicio educativo, sino exclusivamente para mejorar la calidad de la educación.

Con los argumentos establecidos anteriormente se establece los estándares que deben ser tomados en cuenta para la evaluación institucional, pero se debe considerar que no hay una sola clasificación de estos estándares, para efectos de ese trabajo anotaremos dos tendencia al respecto: para unos la calidad está, por la capacidad económica de los padres de familia; para otros, el sistema educativo de la institución o la ubicación geográfica, como también su infraestructura o prestigio, además, juega un papel importante la tradición histórica.

2.3 Tipos de evaluación

La evaluación del aprendizaje es un proceso integral que informa sobre conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, hábitos de estudio y permite obtener y procesar las evidencias para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Trata de una tarea que ayuda a la revisión del proceso grupal, en términos de las condiciones en que éste se ha desarrollado; de los aprendizajes alcanzados, así como las causas que posibilitan o interrumpen la consecución de las metas propuestas.

Cuadro 3
TIPOS DE EVALUACIÓN

Por el momento de aplicación	Inicial Continua (Procesal) Integradora
Por los agentes evaluadores que intervienen	Interna: autoevaluación – heteroevaluación-coevaluación Externa
Por su extensión	Global Parcial
Por su finalidad o función	Formativa Sumativa

Fuente: Oriol,A.,(2000). “Aprender a enseñar”. Ed.Gestión

Elaborado por: Villacís, M. (2012).

Por el momento de aplicación:

Evaluación inicial: Se realiza al iniciarse cada una de las fases de aprendizaje, y tiene la finalidad de proporcionar información sobre los conocimientos previos de los alumnos para decidir el nivel en que hay que desarrollar los nuevos contenidos de enseñanza y las relaciones que deben establecerse entre ellos. También puede tener una función motivadora, en la medida en que ayuda a conocer las posibilidades que ofrecen los nuevos aprendizajes.

Evaluación continua: pretende superar la relación evaluación-examen o evaluación-calificación final de los alumnos, y centra la atención en otros aspectos que se consideran de interés para la mejora del proceso educativo. Por eso, la evaluación continua se realiza a lo largo de todo el proceso de aprendizaje de los alumnos y pretende describir e interpretar, no tanto medir y clasificar.

Evaluación integradora: Referida a la evaluación del aprendizaje de los alumnos en valorar globalmente el trabajo realizado en todas las áreas y el grado en que, con este trabajo se han alcanzado los objetivos generales de la etapa. Por tanto, en última instancia no se exige que se alcancen los objetivos propios de todas y cada una de las áreas. (Castellanos, 2003).

Según quien sea el agente evaluador:

Auto-evaluación: la realiza el mismo alumno.

Evaluación interna: Por algún docente del establecimiento educativo.

Evaluación externa: Por agentes externos al establecimiento.

 Por su extensión:

Evaluación global: Considera comprensivamente todos los elementos y procesos que están relacionados con aquello que es objeto de evaluación. Si se trata de la evaluación del proceso de aprendizaje de los alumnos, la evaluación global fija la atención en el conjunto de las áreas y, en particular, en los diferentes tipos de contenidos de enseñanza (hechos, conceptos y sistemas conceptuales; procedimientos; actitudes, valores y normas

Evaluación parcial: A lo largo del proceso de aprendizaje, la evaluación parcial compara el progreso del alumno en relación con metas graduales establecidas previamente a partir de la situación inicial. Por tanto, fija la atención en el progreso personal del alumno, dejando de lado la comparación con la situación en que se encuentran sus compañeros (Carballo, 1990).

 Por su finalidad o función:

Evaluación formativa: Recalca el carácter educativo y orientador propio de la evaluación. Se refiere a todo el proceso de aprendizaje de los alumnos, desde la fase de detección de las necesidades hasta el momento de la evaluación final o sumativa. Tiene una función de diagnóstico en las fases iniciales del proceso, y de orientación a lo largo de todo el proceso e incluso en la fase final, cuando el análisis de los resultados alcanzados tiene que proporcionar pistas para la reorientación de todos los elementos que han intervenido en él.

Evaluación sumativa: Su objeto es conocer y valorar los resultados conseguidos por el alumno al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así considerada recibe también el nombre de evaluación final. Collins, T (1999)

 Según los instrumentos usados y los aspectos a evaluar:

Evaluación holística: abarca al alumno como un todo, y a su aprendizaje como una totalidad, es una apreciación globalizadora.

Evaluación informal, sin usar técnicas formales y estructuradas, sino por la diaria observación del comportamiento individual del alumno y su interacción con el grupo.

Evaluación continua: Se basa en la observación diaria del educando y de su actitud frente al aprendizaje usando técnicas formales e informales.

Evaluación cuantitativa: Sólo considera lo que se aprendió, en una simple apreciación matemática.

Evaluación cualitativa: Evalúa lo que se aprendió, cómo se aprendió y para qué se aprendió. Ortiz, F. (2003)

2.4 Criterios de evaluación

Existen diferentes enfoques teóricos sobre la evaluación que se pueden constatar en la práctica del aula. Dos paradigmas que están presentes dentro de las prácticas evaluativas se pueden comparar desde el enfoque del paradigma cuantitativo y del paradigma cualitativo (Universidad Andina, 2004).

La práctica evaluativa de los aprendizajes en las instituciones educativas, amerita un profundo análisis de manera que pueda ser concebida como tema de ocupación de estudio y de posicionamiento teórico para quienes conciben la tarea docente como una profesión. Conciernen a los docentes manejar procesos de evaluación de los aprendizajes que respondan a los nuevos modelos pedagógicos que privilegian su acción mediadora en los procesos de enseñanza y aprendizaje basados en un enfoque socio-crítico.

Entre los criterios de evaluación se encuentra **la eficiencia** la misma que se define como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se produce cuando se utilizan menos recursos para lograr el mismo objetivo. O al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos. Pozner, P. (1995)

Respecto a **la eficacia**, podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a la capacidad para lograr lo que nos proponemos.

La eficacia difiere de la eficiencia en el sentido de que la eficiencia hace referencia a la mejor utilización de los recursos, en tanto que la eficacia hace referencia a la capacidad para alcanzar el objetivo. Podemos ser eficientes sin ser eficaces y podemos ser eficaces sin ser eficientes. Lo ideal sería ser eficaces y a la vez ser eficientes.

Para determinar la calidad educativa existe varios criterios, sean estatales o de corrientes educativas, todos tienen la intención de establecer un parámetro ajustado a la revaluada del País y de las instituciones.

En la revista Educación editada por Santillana, (2008), da a conocer la clasificación de los estándares que se debería tomar en cuenta para la evaluación institucional.

ESQUEMA 1



Fuente: Santillana. Revista Educación 2008. Ecuador Editorial Santillana.p.8

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Cada uno de los aspectos anotados tiene sus propias características las mismas que se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 4

COMPONENTES	DESCRIPCION DEL COMPONENTE
Infraestructura física	Las instalaciones físicas, un buen mobiliario: cómodo, adecuado a las edades, contar con todos los servicios básicos y tecnológicos.
Formación profesional del docente	Experiencia docente, capacitación en cada área de trabajo, manejo de los procesos educativos y sistema de evaluación. Selección de personal docente, perfiles.
Contenido académico	Planes educativos de acuerdo a las necesidades, expectativas y capacidades de los estudiantes, respuesta social a los niveles superiores de educación.
Actividades alternativas	Actividades extracurriculares, práctica de deportes, música, danza, etc. Ocupación del tiempo libre en aspectos positivos.
Eficiencia administrativa	Procesos administrativos, comunicación, relaciones personales e institucionales.
Educación participativa	Participación con la familia, con la zona de influencia, inserción social y con el contexto.

Fuente: Santillana. Revista Educación 2008. Ecuador. Editorial Santillana.p.8

Elaborado por: Villacís, M. (2012).

En el Ministerio de Educación encontramos los siguientes componentes, que constituyen los aspectos que deben ser considerados para la evaluación de las Instituciones:



Fuente: Revista Educación 2008. Santillana. Ecuador.
Elaborado por: Villacís, M. (2012).

Cada uno de los aspectos anotados tiene sus propias características que se detallan en el cuadro siguiente:

Cuadro 5

COMPONENTES	DESCRIPCION DEL COMPONENTE
Estilo de gestión	Relacionado a las prácticas sobre el liderazgo de los directivos y la conducción del proyecto educativo institucional.
Gestión pedagógica curricular	Constituye las prácticas ejercidas por la institución para asegurar la coherencia de la propuesta curricular y el proyecto educativo, la planificación y la ejecución de los procesos de aprendizaje y evaluativos.
Gestión administrativa, de recursos y talento humano.	Gestión de recursos, gestión de normas y gestión del talento humano.
Gestión de convivencia escolar y de formación para la ciudadanía.	Las vivencias de los actores de la comunidad educativa y la formación personal de los estudiantes.
Gestión con la comunidad.	Prácticas de vinculación con la comunidad y el entorno.

Fuente: Revista Educación 2008. SANTILLANA. Ecuador, p.8
Elaborado por: Villacís, M.,(2012)

En el documento sobre la Autoevaluación Institucional No.1, editado por el Ministerio de Educación, encontramos los pasos para realizar la evaluación institucional, en términos de procesos:

Fase de preparación y planificación:

- Paso 1. Conocer el proceso y contenido de evaluación
- Paso 2. Divulgar el proceso en la comunidad educativa
- Paso 3. Conformar un equipo promotor de evaluación 3 a 6 personas y grupos de gestión para cada estamento.

Fase de desarrollo de la evaluación:

- Paso 4. Socializar instrumentos recibidos, recoger y sintetizar la información necesaria para la evaluación
- Paso 5. Evaluar, analizar y valorar la realidad institucional a partir de los resultados.
- Paso 6. Una vez que el equipo a cargo de la evaluación cuenta con el informe realizar el informe de evaluación.

Finalmente se socializa el proceso de evaluación y sus resultados a todos los integrantes de la comunidad educativa.

Según el Ministerio de Educación (2012) destaca que para que la evaluación institucional sea confiable y segura en relación a reflejar la realidad, se debe considerar principios básicos de organización que rigen el proceso, y que constituyen la base programática para ejecutar adecuadamente la evaluación de la calidad educativa, los principios a ser observado son:

Veracidad, es fundamental que la honestidad, coherencia y responsabilidad en el manejo de la información sean actitudes que garanticen la calidad de la evaluación, de allí que las evidencias, documentos, acopio de información, sean indispensables y necesarias.

Participación, como forma de involucramiento de los miembros de la comunidad educativa, tanto en el conocimiento del estado de desarrollo institucional, como en la construcción de espacios para la contribución significativa y propositiva en la evaluación y sus resultados.

Correspondencia, en el desarrollo de los procesos necesarios que de acuerdo con los resultados de la evaluación, ameriten implementar para mejorar la institución a partir de la

comprensión de los participantes en el sentido de que, el éxito de la gestión institucional requiere del esfuerzo conjunto y organización de todos en el ámbito de acción que le corresponde.

Empoderamiento, como el compromiso moral de analizar la realidad, reconocer su situación y buscar soluciones a problemas detectados

Pertinencia, para ubicar en el contexto institucional los aspectos que correspondan a cada ámbito de la gestión. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

Existen dos justificativos que respondan a la importancia de la evaluación institucional. En primer lugar, desde la proyección legal, porque constituyen una respuesta a las exigencias que el Gobierno, o cualquier forma de poder y que tenga responsabilidad a través de la Constitución o la Ley de Educación que permitan la acreditación y certificación; y en segundo lugar, a los procesos de evaluación en base a los principios de rendición de cuentas.

Todas las instituciones educativas deben someterse como lo manifiesta el artículo 57 de la Ley de Educación literal d) “ser evaluados de manera integral de conformidad con la ley, los reglamentos y disposiciones emanadas de la autoridad educativa correspondiente”. (LOEI, 2011).

Para que una institución alcance la calidad debe someterse a evaluación periódicas y es el Ministerio de Educación, en nuestro País, quien ha tomado la iniciativa al respecto. De estas evaluaciones, también hay que reconocer que existen instituciones de carácter particular, tanto nacionales como extranjeras que ofertan evaluaciones, tal es el caso de los programa de ISO, o acreditaciones por parte de universidades o estamentos gremiales de maestros que disponen de sistemas evaluativos y de acreditación.

El Ministerio de Educación en la Ley Orgánica de Educación intercultural (2011), así como en el Reglamento a la Ley de Educación, ha procurado asegurar que las instituciones vayan por el camino de la calidad, y que esto se realice, desde su creación; por eso, encontramos en el artículo 92 los requisitos de creación, en el literal 2 manifiesta:

“Certificación otorgada por el nivel zonal de que las edificaciones de la institución cumplen con los estándares de infraestructura y equipamiento.....”

En el mismo artículo manifiesta sobre las instituciones particulares en el inciso 1.

“Estudio de la macro planificación, concordantes con las políticas nacionales de desarrollo, que justifique la necesidad del servicio, a la población estudiantil..... y el grado de impacto en la comunidad beneficiaria.....”.

Para poder seguir existiendo y dando el servicio educativo, las instituciones deben justificar su calidad y el alcance de los estándares correspondientes, que garanticen una educación acorde a las exigencias de la comunidad educativa y del Estado, para lo cual se debe someter a un proceso de renovación del permiso de funcionamiento, aspecto que se encuentra normado en el artículo 97 del Reglamento de Educación y el cual manifiesta:

Las Instituciones Educativas deben renovar la autorización de funcionamiento cada 5 años. Para obtener la renovación del permiso de funcionamiento, además de cumplir con los demás requisitos establecidos para la creación de un establecimiento educativo, se acreditará el cumplimiento de estándares de calidad educativa establecidas por el nivel central de la autoridad educativa nacional.

La otra proyección, sobre la evaluación de las instituciones educativas, se refiere a lo que concierne a elevar la calidad educativa y la oferta que a la comunidad se presenta, de esta manera puede utilizar la evaluación en relación al mejoramiento institucional y de prestigio, el cual representa la aceptación que la comunidad educativa hace del servicio, cayendo en el campo de la competitividad y la excelencia, lo que en la actualidad ha denominado una escala valorativa, que si bien no está escrita, se la puede expresar en el número de matriculados, la demanda de cupos y el nivel de ingreso a las universidades por parte de sus egresados, todo esto se puede asociar al prestigio institucional, con la calidad de educación.

Además, la evaluación institucional permite hacer una reflexión sobre que se está haciendo en la Institución, viabiliza la coordinación tanto a nivel horizontal como vertical, ayudando a entender y comprender lo que sucede en las acciones, procesos y gestiones que se ejecutan, permitiendo establecer los diálogos para que se produzca una participación efectiva, comprometida de los miembros de la comunidad, lo que lleva a las autoridades a tomar decisiones que permitan corregir errores y plantear planes de mejoramiento que impulsen la calidad de la institución con la capacitación de los docentes, la actualización de la gestión educativa, creando un ambiente adecuado para los estudiantes y satisfacer las expectativas de la comunidad educativa. Murillo, F. (2003)

Para tener una mejor visión de la calidad educativa de una institución, también se debe tomar en cuenta que es necesario evaluar el rendimiento académico de los estudiantes para reflexionar en el nivel de impacto que tienen los procesos educativos curriculares en el

aprendizaje de los estudiantes, de igual manera es efectivo, para disponer de una evaluación integral deben aplicarse una investigación para obtener información de los padres de familia, sobre el criterio que ellos tienen en relación a la oferta educativa y la concordancia con sus expectativas .

2.5 Conceptualización: Desempeño

El desempeño se refleja en el comportamiento o conducta real del trabajador en relación con las tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no solo lo que sabe hacer. Los desempeños involucran actitudes, saberes y formas de relación que inciden en la calidad global de la tarea.

El concepto de desempeño ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño. Ucha, (s.f.)

Peña, G. (2002) considera que “el desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”. El desempeño es la realización por parte de una persona, un grupo o una cosa, de las labores que le corresponden, conforme a unos parámetros que rigen las acciones que se ejecutarán en bien de la institución con el objetivo de mejorar la calidad de servicios o productos que se ofrecen, conforme a las necesidades de los clientes (p.78).

Los desempeños pueden ser medidos de acuerdo a un sistema de evaluación que cada empresa o institución tenga planeado de acuerdo a los estándares de calidad para verificar el logro de sus objetivos.

Se considera un estándar como una medida referencial, una unidad de medida sobre algún hecho; en el caso de los estándares de trabajo se refieren al nivel de desempeño mínimo que debe alcanzar para que sea aceptado por la organización. Este estándar puede ser de carácter subjetivo u objetivo: Es subjetivo cuando no se puede establecer una medida exacta, sino que está supeditado a las percepciones generalizadas de los evaluadores y es objetiva cuando se puede medir a través de algún indicador real y verificable.

En base de la fundamentación legal y atendiendo a lo propuesto en el plan decenal de educación que establece la implementación de la evaluación y la rendición social de cuentas, los docentes a igual que las Instituciones Educativas deben someterse a una evaluación de su desempeño, para establecer si su gestión pedagógica es o no de calidad.

En el programa de implementación de evaluación por parte del Ministerio de Educación a la calidad de la educación, se determina tres campos:

De aprendizaje,
De desempeño profesional,
De gestión escolar.

Cada uno de ellos está estructurado con sus propios elementos y procesos. Con relación al docente se ha establecido que su evaluación es pertinente, en cuanto es el actor principal de los procesos de aprendizaje, para lo cual se deben establecer en primer lugar los estándares, sobre los cuales se va a ejecutar dicha evaluación.

El Ministerio de educación ha establecidos los estándares que deben ser observados por parte de los evaluadores de los docentes. Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

CAPÍTULO 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

La evaluación de los docentes está enmarcada desde el punto de vista legal, en lo que manifiesta la Ley Orgánica de Educación intercultural (LOEI²), al respecto, en el título II: de los derechos y obligaciones, en el capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes; artículo 11 en lo que se refiere a las obligaciones, en literal g) indica, “ser evaluados integral y permanentemente de acuerdo a la Constitución de la República, la ley y sus reglamentos”.

1. Dimensiones para la evaluación docente

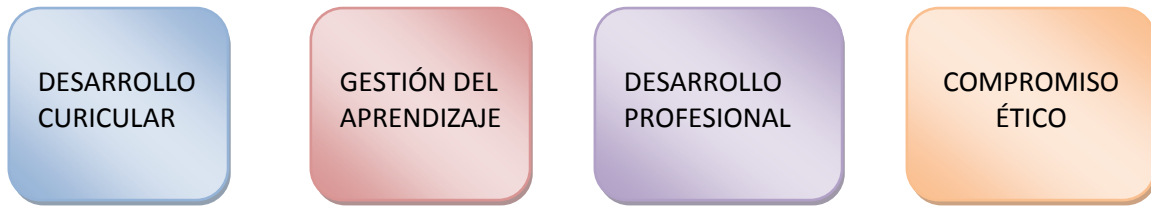
Para realizar la evaluación docente se ha establecido dos elementos: las dimensiones y los estándares, a continuación se describe cada uno de ellos:

 **Dimensión:** Constituye el ámbito de acción o área de desarrollo de los docentes.

 **Estándares:** son componentes que permiten ser medidos y expresados estadísticamente.

² LOEI Ley Orgánica de Educación Intercultural

Las principales dimensiones que en la evaluación de los docentes se debe considerar son:



Desarrollo curricular, se refiere al trabajo que el docente realiza en los procesos curriculares para que se produzca el aprendizaje de los estudiantes.

Gestión del aprendizaje, corresponde al sistema de manejo en la planificación curricular y su intervención en el aula.

Desarrollo profesional, se refiere al manejo de los planes institucionales y asegura su aplicación en la institución.

Compromiso ético, se enfoca a la respuesta que da el docente a las expectativas de los estudiantes en el buen vivir y el campo moral.

Dentro de los procesos de calidad, las dimensiones se expresan en los diferentes estándares que llevan a la práctica su aplicación y que son los aspectos a ser evaluados para visualizar el desempeño docente.

Para el Ministerio de Educación (2012) los principales estándares, que constan en los instructivos de autoevaluación, para todos los establecimientos del país, que se deben evaluar en el desempeño docente son:

En el desarrollo curricular

El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.

El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías investigativas relacionadas a la enseñanza y aprendizaje.

El docente, conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

En la gestión del aprendizaje

El docente planifica para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

El maestro crea un clima adecuado en el aula para la enseñanza y aprendizaje.

El docente actúa con sus estudiantes en forma interactiva en los procesos de aprendizaje y enseñanza.

En el desarrollo profesional

Los docentes se mantienen actualizados respecto al avance e investigaciones y enseñanzas del área del saber.

Los docentes participan en forma colaborativa con los miembros de la comunidad.

Los docentes reflexionan antes en y durante su labor educativa, sobre el impacto en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En el compromiso ético

El docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje de los estudiantes.

El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del buen vivir.

El docente enseña con valores, garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.

El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.

Para completar la evaluación del docente, en la actualidad se ha incorporado la aplicación de pruebas, que establecen el nivel de desarrollo en algunas áreas del pensamiento y del conocimiento, estas áreas que se toman en cuenta están determinando el nivel que dispone en:

Comprensión lectora;

Lógica matemática;

Bases pedagógicas y curriculares;

Legislación escolar;

Conocimiento básico de las áreas cognitivas que está enseñando.

De esta manera, la evaluación del docente es integral y permite establecer niveles de calidad o propuestas de mejoramiento que deben ser implementadas por la Institución en que trabaja o por iniciativa propia, todo esto en el marco de rendición social de cuentas, que sustenta la política evaluativa de la educación. El gobierno actual está implementando en todos los órdenes de la administración pública y que la hace extensiva a la particular.

CAPÍTULO 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1 Liderazgo Educativo

Otro de los elementos que se deben tomar en cuenta para la calidad educativa de las Instituciones, es la evaluación del desempeño de los directivos, especialmente se ha tenido

cuidado en especificar el rol de directivos para focalizar esta evaluación, al considerar que el nivel de dirigencia ejerce una acción directa y en muchos casos, indispensable para que se dé la calidad institucional en las entidades que dirigen.

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para buscar dentro de sí sus propia auto-conciencia. Aplicando la pedagogía del amor y la ternura, capacitándose permanentemente, hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los docentes de la conducta y las actitudes frente a sí mismos y a los estudiantes (Maya, 2003).

En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino y la dirección verdaderamente humana. Por eso resulta imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo educativo que busque el apoyo de quienes piensan igual, con la esperanza de que cuando se trabaja en grupo, la eficacia es mayor.

El verdadero líder educativo incentiva el poder de la vocación en los estudiantes, procurando que sus capacidades sean significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito, el bien común.

El verdadero líder educativo es el que desafía, incitando a la exploración y animando el esfuerzo. Establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos. El énfasis de la enseñanza está puesto en suscitar la pregunta, la paradoja y la ambigüedad.

Un líder es quien es capaz de influir y lograr la cooperación de otros para lograr objetivos en común. No es impuesto, son las mismas personas las que lo eligen. Un verdadero líder se preocupa de su gente, es innovador, correcto, visionario, inspira confianza, enfrenta el cambio con originalidad.

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los estudiantes. (Santillana, 2008)

El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos por la mejora de la institución. Pero hay que integrar en lo que llamamos el

liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo, a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los estudiantes, de la colaboración de las familias con el docente, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los maestros y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora continua.

4.2 Administración educativa

La administración es el proceso de lograr que las cosas se realicen por medio de la planeación, organización, delegación de funciones, integración de personal, dirección y control de personas no vinculadas con la educación, creando y manteniendo un ambiente en el que se pueda desempeñar interpersonalmente, haciendo relucir su eficacia en bien de la institución a la que pertenece.

Según Stoner., J., (2002, p.7) la administración es un proceso de planificación, organización y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la empresa para alcanzar las metas establecidas. De la misma manera el autor antes mencionado define la administración como un proceso en las actividades de planeación, organización, dirección y control para alcanzar los objetivos establecidos utilizando para ello recursos económicos, humanos, materiales y técnicos a través de herramientas y técnicas sistematizadas.

La administración es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas, cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer y mantener sistemas racionales de esfuerzo cooperativo a través de los cuales se puedan alcanzar propósitos comunes de manera eficaz y eficiente. La administración se define como el arte de lograr que se realicen ciertas cosas por medio de las personas.

En el sistema educativo nacional se ha diseñado un sin número de elementos o estándares que permiten identificar las características de los directivos y llevarlas a dimensiones que regulan su acción directiva, teniendo como objetivo fundamental el mejoramiento de las prácticas de liderazgo y de la gestión en la escuela ecuatoriana.

En los documentos que el Ministerio de Educación, (2012) ha socializado para la evaluación institucional encontramos una justificación de la evaluación de los directivos.

El Ecuador ha definido, considerando la evidencia y experiencia acumulada, así como las propias necesidades del país, según el actual desarrollo del sistema educativo nacional, un modelo que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo. Ese modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada Institución ecuatoriana.

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos, alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica, así como para el bachillerato.

4.3 Dimensiones para la evaluación del desempeño profesional directivo

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos. Esas dimensiones son:

-  Liderazgo
-  Gestión pedagógica
-  Gestión del talento humano y recursos, y
-  Gestión del clima organizacional y convivencia escolar. Documentos de la evaluación de la gestión educativa en (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012)

A continuación se detalla el modelo de gestión de los directivos, definiendo por una parte, lo que el Ministerio espera sea “la buena dirección escolar” que permita a los niños, niñas y jóvenes del Ecuador lograr los exigentes aprendizajes declarados en el currículo nacional y, por otro lado, mostrar cómo cada una de las amplias dimensiones señaladas, se descomponen en estándares generales y específicos, que no son otra cosa que las prácticas directivas que se busca fomentar, asegurando así, que el conjunto de los directivos ecuatorianos influyan efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

Desde el punto de vista de la gestión de los directivos se conceptualiza las dimensiones y los estándares.

Dimensiones: es el mayor grado de agregación del modelo de estándares de desempeño para los directivos de establecimientos educativos. Se refiere a aquellos aspectos o prácticas de gran importancia o magnitud en el desempeño de estos profesionales.

Estándar General: son elementos que dan cuenta exhaustiva de las dimensiones y buscan clarificar aquellas prácticas de los directivos que hacen a un desempeño.

Para realizar una evaluación adecuada de los directivos es necesario establecer los estándares que van a ser considerados como puntos de referencia de este proceso, los cuales responden a la realidad y contexto social así como al nivel y preparación de la institución.

Una de las tareas más importante y de mayor complejidad, corresponde a la estructuración de los estándares, que deben relacionar la política educativa, las leyes y los planes que en el campo educativo se dan; hay que tener mucho cuidado de que los estándares definidos estén fuera de la realidad o del nivel de exigencia que planee el organismo a ser evaluado.

Diseño curricular:

- Los directivos promueven la creación del Proyecto Educativo Institucional.
- Generan altas expectativas entre los miembros de la comunidad.
- Los directivos realizan un liderazgo compartido y flexible.
- Los directivos desarrollan un sistema de gestión de información, evaluación y rendición social de cuentas.

Gestión pedagógica

- Los directivos gestionan el currículo.
- Garantizan que los programas educativos y planes que sean de calidad y gestionan su implementación.
- Los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes.

Gestión de talento humano

- Los directivos establecen condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral de la institución.
- Los directivos gestionan la obtención, distribución y control de gastos.
- Promueven la optimización del uso y mantenimiento de recursos.
- Enmarcan su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.
- Los directivos muestran en su gestión una sólida formación profesional

Clima organizacional y convivencia escolar

- Los directivos guardan un clima de respeto, cultura de paz y compromiso con el PEI.

- Promueven la formación de la ciudadanía e identidad nacional.
- Los directivos fortalecen lazos con la comunidad educativa.
- Los directivos comprometen su labor.

La evaluación de una institución tiene sus inicios en el modelo de gestión que se aplica, donde los directivos son los principales personajes que guían el desenvolvimiento de la actividad escolar, siendo el Rector, quien se convierte en el principal asesor del docente, de los estudiantes y de los padres de familia y que maneja con criterio de ejecutividad los recursos y asegura el funcionamiento de la calidad de la institución.

4.4 Perfil directivo

“En última instancia, el liderazgo es la fortaleza de las propias convicciones, la capacidad de soportar los golpes, y de la energía para promover una idea”.
Benazir Bhutto.

En nuestros días se cree que los líderes (directivos) son aquellas personas superdotadas, personas con carisma, influyentes, con una gran oratoria, que lo han conseguido todo en la vida, aquellos exitosos, que despiertan admiración en los demás.

El liderazgo es en el fondo una vocación de servicio, y para servir mejor hay que empezar por ser dueños de nosotros mismos para poder darnos íntegramente a los demás.

Un buen directivo debe poseer una serie de características para poder realizar un trabajo adecuado y acorde con las proyecciones deseadas en las Instituciones que dirigen. La lista de valores es demasiado extensa, pero, son dos los más importantes:

Saber interpretar la realidad y traducirla a acciones concretas en la Institución. La realidad es compleja, desordenada y contradictoria. Esta información se debe saber orientar, sistematizar, organizar, ordenar e interpretar para poder aprovechar las oportunidades y evitar amenazas o contratiempos.

En la actualidad se deben enfrentar los problemas con visión proactiva, no podemos quedarnos anclados en el pasado o vivir solo en el presente. El directivo que soluciona los problemas día a día, no es un buen directivo. Sale del momento. Es por esto que, la educación en el siglo XXI nos exige planificar a conciencia nuestra tarea educativa para ser de calidad y calidez. Alvaríño, S. (2000)

Entender y comprender a las personas, ponerse en su lugar, ayudar a encontrar soluciones, ser guía, es la mejor manera de relacionarse con los demás, sobre todo con nuestros educandos. Ayudar y exigir, no solo exigir sin prestar ayuda; esto nos impulsa a desarrollar

nuestra potencialidad de relaciones interpersonales y mantener una buena capacidad de liderazgo.

Los directivos deben ser metódicos, tener la capacidad de gestión, ser concretos, saber emitir una orden. Evidentemente, cultivar los valores de la honradez, la veracidad, la sinceridad, la franqueza, la justicia, la equidad, la solidaridad, el respeto, etc., son indispensables para lograr un buen desempeño profesional. No deben descuidar propiciar un ambiente de trabajo adecuado, buen trato, remuneraciones justas, para así lograr un excelente desempeño profesional.

En la actualidad, siglo XXI, ser directivo es un reto y un desafío. Las exigencias a nivel local, mundial demandan que los directivos dejen de lado actitudes autocráticas, autoritarias, centralistas y reprensorias para acceder a impartir una formación centrada en conocimientos, habilidades, destrezas y competencias que privilegien la planificación, organización, innovación, evaluación, manejo de conflictos, grado de participación de los docentes; en una palabra tener una visión holística en el desempeño de la labor administrativa.

En resumen, la eficiencia en el cumplimiento de su función directiva incluye una coordinación técnica, humanística y administradora de recursos. Recordando que el cumplimiento de su misión va dirigido a “personas” que merecen ser tratadas como seres humanos, en todas sus dimensiones: intelectual, social, política, espiritual y económica.

4. METODOLOGÍA

4.1 Participantes

La presente investigación, se llevó a cabo en la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santo Domingo de Guzmán” regentada por la Congregación de Hermanas Dominicas de la Inmaculada Concepción en la ciudad de Ambato.

Nuestra presencia educativa viene desde el 15 del mes de agosto del 1963, año en que fue fundado como Normal “Carmen Barona” mediante Acuerdo Ministerial N° 170, el nombre de la institución fue en honor a una generosa dama ambateña, quien hizo la donación de una pequeña casa ubicada en el centro de la ciudad (Cevallos y Castillo), donde actualmente sigue funcionando la Escuela “Carmen Barona”.

En 1972, nuestro Centro educativo se traslada al sector Atocha-Ficoa, ubicado en la Provincia del Tungurahua, ciudadela Ficoa, ocupa las manzanas comprendidas entre Limas, Guaytambos e Higos.

Funcionando como normal hasta 1976, en que por orden del gobierno nacional se clausuraron los colegios normales. Es aquí donde las visionarias religiosas Dominicas, de acuerdo con las preferencias del espíritu y carisma propio de la Orden de Predicadores, hacen realidad el proyecto educativo en su etapa inicial, creando el colegio con el nombre de “Santo Domingo de Guzmán.” patrono fundador, insigne predicador, maestro de la enseñanza, doctor de la verdad, cuyo lema es” *Estudiar la ciencia para comprender y vivir los misterios de Dios*”.

Desde la consecución de la categoría de Unidad Educativa, integrando los niveles de educación inicial, educación básica y bachillerato; ofreciendo una propuesta curricular innovadora en todos los niveles educativos. Particularmente resaltamos la oferta del Bachillerato General en Ciencias, y sólo por este año lectivo (2012-2013) el 3° de Bachillerato Técnico Unificado.

La Institución cuenta con novecientas cuarenta y un estudiantes de octavo a tercero de bachillerato y de la Preparatoria a la básica elemental: cuatrocientos setenta estudiantes, dando un total de un mil cuatrocientos once educandos.

El personal docente está distribuido de la siguiente forma:

De preparatoria a básica elemental: veintidos docentes; personal administrativo: tres personas: personal de apoyo: dos señores.

Docentes de 8° de básica superior a 3° bachillerato: cuarenta; personal administrativo: diecisiete personas y personal de apoyo: siete personas.

De igual modo, el trabajo, uno de los ámbitos fundamentales del ejercicio de la ciudadanía, ha experimentado cambios substanciales que han repercutido no sólo en la calidad misma del empleo sino también en la naturaleza de la sociedad actual; en la realidad que vive la familia trabajadora, que en su mayor parte tienen a sus hijos estudiando en nuestra institución, se puede apreciar la desproporción en el acceso al trabajo, remuneraciones precarias, aumento en la informalidad e inestabilidad laboral, aspectos que, unidos a las corrientes migratorias y a la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, han modificado conductas en el funcionamiento económico y social de los grupos familiares de la comunidad.

Por tal motivo la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”, tan dominicana y tan ambateña; en el contexto de la sociedad postmoderna se proyecta en la acción evangelizadora al estilo de nuestro Padre Santo Domingo de Guzmán, que hablaba “a los hombres de Dios y a Dios de los hombres” ; una misión educativa integral humana – espiritual y científica teniendo como meta la vida, en abundancia, que invita a fortalecer a los jóvenes la construcción crítica del conocimiento, aplicando tecnologías que permiten dar una educación de calidad.

Por ello, nuestra visión aspira transformar desde la formación de la conciencia y la conquista de la libertad, en la corresponsabilidad a través del Buen Vivir, ofreciendo a la comunidad ambateña un servicio educativo, acorde con los principios del Evangelio y las exigencias de calidad de la sociedad del siglo XXI.

Se establece que la población se ajusta a las disposiciones emitidas por el equipo del proyecto de investigación de la Maestría en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) *“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Durante el año lectivo 2012-2013.”*

La población a investigarse, es por estratos, para evaluar el desempeño profesional docente como el desempeño profesional directivo, detallada en el siguiente cuadro. Para el desarrollo de la presente investigación, se consideró el 100% el de los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, consejo ejecutivo, consejo estudiantil y comité de padres de familia.

Cuadro 1

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (Estratos)*	N° TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Rector	1
Vicerrector – Inspector general	2
Coordinador de área	1
Docentes Educación Básica y Bachillerato.	40
Estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica	366
Estudiantes del 1º Año de Bachillerato	102
Estudiantes de Bachillerato en ciencias (2do y 3ro).	196
Padres de Familia	664

Para el desempeño profesional directivo:	
Rector	1
Vicerrector	1
Coordinador de Área	1
Consejo Ejecutivo	4
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de Familia	4
Supervisor Zonal	1

Fuente: Guía didáctica de postgrado de la UTPL

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Se detalla a continuación las características de los participantes del proceso de investigación:

- **Personal directivo**, las autoridades de la institución educativa, son una de las fuentes básicas y fundamentales para el proceso de investigación, conocen el proceso de gestión administrativo técnico-pedagógico y las diferentes problemáticas de la institución. Las autoridades están conformadas por el rector, vicerrector y consejo ejecutivo
- **Personal docente**, en base a lo que establecen los estándares de calidad, el elemento clave del proceso de enseñanza – aprendizaje es el personal docente, conocen el área del saber que enseñan y cómo aprenden las personas, hacen uso del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje, tiene contacto directo con sus

estudiantes y conocen de la problemática de la institución, de ahí la relevancia de analizar en el personal docente, sus virtudes, falencias y necesidades.

- **Estudiantes**, son testimonio fiel del proceso educativo, que llevan a cabo los docentes. La población estudiantil sujeto de esta investigación la constituyó, los estudiantes de educación básica superior (8vo, 9no y 10mo años), 2dos y 3ro de bachillerato en ciencias, particularmente resaltamos la participación del 3º de Bachillerato Técnico Unificado sólo por este año lectivo (2012-2013).
- **Padres de familia**, miembro activo que facilita información relevante sobre el contexto familiar y las diferentes facetas de desarrollo y actuación, desde el punto de vista bio-psico-social-afectivo e integral de la estudiante.
- **Investigadora**, estudiante de la Maestría en Pedagogía de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, modalidad abierta y a distancia, quien aplicará las encuestas a la población elegida.

4.2 Muestra de la investigación

En la presente investigación se aplica el muestreo probabilístico con su variante aleatorio simple para obtener la muestra de cada año de educación básica superior, estudiantes de bachillerato y padres de familia, partiendo de la población total escogida se aplica la siguiente fórmula para determinar el número de estudiantes y padres de familia a encuestar.

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

n = Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

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

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

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

4.2.1 Selección de la muestra de estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica Superior

- 8° año de educación básica: N°: 190 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 190}{(0.05)^2 (190 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 190}{(0.0025) (189) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{182,476}{0.473 + 0.9604}$$

$$n = \frac{182,476}{1.4334}$$

$$n = 127.3029$$

n = 127 estudiantes

- 9° año de educación básica: N°: 196 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 196}{(0.05)^2 (196 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 196}{(0.0025) (195) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{188.2384}{0.4875 + 0.9604}$$

$$n = \frac{182,476}{1.4479}$$

$$n = 130,01$$

n = 130 estudiantes

- 10° año de educación básica: N°: 152 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 152}{(0.05)^2 (152 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 152}{(0.0025) (151) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{145.9808}{0.3775 + 0.9604}$$

$$n = \frac{145,9808}{1.3379}$$

$$n = 109.11$$

n = 109 estudiantes

Cuadro 2: Resumen parcial básica superior

Cursos básica superior	Muestra: Estudiantes seleccionados
8vo	127
9no	130
10mo	109
Total de la muestra	366

Fuente: U.E. Particular "Sto. Domingo de Guzmán"
Elaborado por: Villacís, M. (2012)

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

- 1ro de bachillerato: Nº: 139 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 139}{(0.05)^2 (139 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 139}{(0.0025) (138) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{133,4956}{0.345 + 0.9604}$$

$$n = \frac{133.4956}{1.3054}$$

$$n = 102.26$$

n = 102 estudiantes

- 2do de bachillerato: N°: 132 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 132}{(0.05)^2 (132 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 132}{(0.0025) (131) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{126.7728}{0.3275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{126.7728}{1.2879}$$

n = 98.43

n = 98 estudiantes

- 3ro de bachillerato: N°: 132 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 132}{(0.05)^2 (132 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 132}{(0.0025) (131) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{126.7728}{0.3275 + 0.9604}$$

$$n = \frac{126.7728}{1.2879}$$

n = 98.43

n = 98 estudiantes

Cuadro 3: Resumen parcial 1º, 2º y 3º de Bachillerato

Cursos Bachillerato	Muestra: Estudiantes seleccionados
1º Bachillerato	102
2º Bachillerato	98
3º Bachillerato	98
Total de la muestra	298

Fuente: Unidad Educativa Particular "Santo. Domingo de Guzmán"
Elaborado por: Villacís, M. (2012).

Según los lineamientos establecidos en la guía didáctica de postgrado de la UTPL, la aplicación de la fórmula estadística respectiva, evidencia la obtención de una muestra de 366 estudiantes de la básica superior y 298 estudiantes del bachillerato, la misma que permite aplicar un total de 664 estudiantes encuestadas, lo detalla a continuación el siguiente cuadro:

Cuadro 4 : Resumen total de estudiantes seleccionados

Niveles	Muestra: Estudiantes seleccionados
Básica Superior	366
Bachillerato	298
Total encuestas	664

Fuente: Unidad Educativa Particular “Sto. Domingo de Guzmán”
Elaborado por: Villacís, M. (2012)

4.2.3 Selección de la muestra de padres de familia de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”, de acuerdo al número de estudiantes del total encuestados.

n = 664 padres de familia

4.3 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

4.3.1. Métodos

Las exigencias de validez y confiabilidad de los procesos de investigación, requirió de la selección de métodos específicos, con el propósito de aplicar en su real dimensión al objeto de estudio, esto exigió la utilización de los siguientes métodos:

- **Método socioeducativo**, basada en el paradigma de análisis crítico, permite realizar una investigación – acción en el lugar de estudio y es válido para la promoción de procesos democráticos y emancipadores, donde participan los diferentes actores interesados. A través de la interacción se pudo obtener una visión general de los objetos a investigar y comprender la diversidad de situaciones que se presentan en la cotidianidad de la Institución educativa.

- **Método analítico – sintético**, La aplicabilidad de este método, ayudó a disgregar el objeto de estudio, para determinar la validez de los resultados de la investigación, relacionada con el desempeño docente y directivo, que en concordancia con el marco teórico, permitió

establecer el respectivo análisis y síntesis para emitir las conclusiones respectivas que ayudan a la comprensión y conocimiento de la realidad.

- **Método inductivo – deductivo**, hace factible la formulación de abstracciones del problema de investigación, descendiendo de lo particular a lo general y de lo general a lo particular, en base a los fundamentos teóricos, categorías e indicadores relacionados con el desempeño docente y directivo.

- **Método estadístico**, permitió organizar, tabular e interpretar los resultados empíricos del trabajo de investigación de campo, detallados en los cuadros correspondientes, para facilitar los procesos de validez, interpretación y confiabilidad de los resultados

4.3.2 Técnicas

De acuerdo a Gutiérrez, (2004), las técnicas nos ayudan a enfrentar con mayor éxito la planificación, ejecución y monitoreo del proyecto, es importante el manejo que se le da a cada una de ellas teniendo presente el espacio y el tiempo donde operan. Por tal motivo la presente investigación se fundamenta en las siguientes técnicas:

- **Técnica de observación directa**

A través de la observación es posible obtener información sin que el sujeto de ella lo perciba, por lo que la misma resulta independiente del deseo de proporcionarla. De esa manera nos permite apreciar sus conductas en actividades y situaciones sin interferencias de factores extraños a ellas.

En la presente investigación, se llevó a cabo la observación de una clase a los docentes por parte del maestrante, esto nos permitió obtener resultados acertados y confiables para la elaboración del análisis, interpretación y discusión de resultados.

- **Encuesta**

Tiene como finalidad la recopilación de datos concretos acerca de la opinión, o comportamiento de uno o varios sujetos de la investigación. Se ha empleado encuestas individuales de uno a uno; en este caso para evaluar el desempeño profesional docente se aplicaron encuestas al director, docentes y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestaron al director, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.

La encuesta está estructurada mediante un cuestionario con ítems de elección múltiple, basadas en la tabla de valoración que se observa a continuación. Tiene un esquema bien

definido que contiene la identificación e información necesaria para el encuestado, luego presenta el objetivo, las instrucciones, la tabla de valoración y a continuación las dimensiones que se evalúan en cada instrumento y en cada dimensión se encuentran los ítems que especifican lo que se considera en la apreciación de cada dimensión.

Cuadro 5: Escala de valoración

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

Fuente: Lineamientos dados por el equipo planificador-UTPL

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

- Entrevista estructurada y abierta

Informa acerca de los diferentes recursos con los que se cuenta para el desarrollo de esta investigación, la entrevista fue dirigida a la Vicerrectora quién ayudo a clarificar la información sobre el desempeño profesional docente.

- Cuestionario

El cuestionario tuvo como finalidad, determinar el nivel de ejecución de cada uno de los participantes en la investigación: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

La aplicación del cuestionario a las estudiantes se realizó en las aulas de clase, con una duración de una hora académica; y a los padres de familia se envió una comunicación, para que junto con la estudiante, proceda a llenar el contenido, se distribuyeron de la siguiente forma y especificado en el cuadro que consta a continuación:

Cuadro 6: Estudiantes Básica Superior (muestra)

8º Año EGB.		9º año EGB		10º año eGB	
Paralelos	Nº estudiantes	Paralelos	Nºestudiantes	Paralelos	Nºestudiantes
A	27	A	26	A	22
B	25	B	26	B	22
C	25	C	26	C	22
D	25	D	26	D	22
E	25	E	26	E	21
	127 muestra		130 muestra		109 muestra

Fuente: Unidad Educativa Particular "Santo. Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Cuadro 7: Estudiantes Bachillerato (muestra)

1º Año Bach.		2º año Bach.		3º Bach.	
Paralelos	Nº estudiantes	Paralelos	Nºestudiantes	Paralelos	Nºestudiantes
A	26	A	25	A	25
B	26	B	25	B	25
C	25	C	24	C	24
D	25	D	24	TU	24
	102 muestra		98 muestra		98 muestra

Fuente: Unidad Educativa Particular "Santo. Domingo de Guzmán"
 Elaborado por: Villacís, M.(2012)

Cuadro 8: Padres de familia

Paralelos	Nº estudiantes
8ºABCDE	127
9ºABCDE	130
10ºABCDE	109
1ºBach. ABCD	102
2º Bach. ABCD	98
3º Bach. ABCTU	98
	664 muestra

Fuente: Unidad Educativa Particular "Santo. Domingo de Guzmán"
 Elaborado por: Villacís, M. (2012).

Participación Activa

Consistió en la motivación hacia la toma de conciencia de cada uno de los participantes, en contestar con honestidad los cuestionarios, para procurar el sentido crítico y reflexivo que generen procesos de autoconocimiento y de autocontrol.

Lectura comprensiva: técnica importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la calidad de la educación y estándares de desempeño docente y directivo.

Mapas conceptuales y organizadores gráficos, son los medios mentales para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos conceptuales.

4.3.3 Instrumentos

Para la presente investigación se tomaron como referentes los instrumentos utilizados por el Ministerio de Educación y Cultura, los cuales se encuentran detallados en la guía didáctica de postgrado de la UTPL asignados a cada estrato de la población a ser investigada:

Desempeño profesional docente:

- Autoevaluación de los docentes.
- Coevaluación de los docentes.
- Evaluación de los docentes por el rector.
- Evaluación de los docentes por los estudiantes.
- Evaluación de los docentes por los padres de familia.

Desempeño profesional directivo:

- Autoevaluación al rector, vicerrector y consejo ejecutivo.
- Evaluación del rector y vicerrector por el consejo ejecutivo.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por el consejo estudiantil.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por el comité central de padres de familia.
- Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del supervisor escolar.

Observación de la clase impartida por el docente

- Matriz de evaluación: observación de clase.

A continuación se detalla los instrumentos utilizados en la investigación:

Autoevaluación de los docentes

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

Instrumento: es anónimo y está formado por 7 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total de 80 preguntas. Para contestar, el docente debió leer detenidamente cada enunciado y contestar colocando una señal en el casillero correspondiente a la alternativa con la que se identificó, se aplicó de forma individual en su lugar de trabajo y analiza las siguientes dimensiones:

1. Sociabilidad pedagógica. (7 preguntas)
2. Habilidades pedagógicas y didácticas. (24 preguntas)
3. Desarrollo emocional. (11 preguntas)
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales. (10 preguntas)

5. Aplicación de normas y reglamentos. (10 preguntas)
6. Relación con la comunidad (9 preguntas)
7. Clima de trabajo. (9 preguntas)

Coevaluación de los docentes

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

Instrumento: es anónimo y está formado por 4 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total de 26 preguntas. Para contestar cada coordinador debió leer detenidamente el enunciado y contestar colocando una señal en el casillero correspondiente a la alternativa con la que se identificó, se aplicó de forma individual en su lugar de trabajo y analiza las siguientes dimensiones:

1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas. (9 preguntas)
2. Cumplimiento de normas y reglamentos. (5 preguntas)
3. Disposición al cambio en educación. (4 preguntas)
4. Desarrollo emocional. (8 preguntas)

Evaluación de los docentes por parte del rector

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Instrumento: es anónimo y está formado por 5 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total de 34 preguntas. Para contestar el directivo debió leer detenidamente cada enunciado y contestar colocando una señal en el casillero correspondiente a la alternativa con la que se identificó, se aplicó de forma individual en su lugar de trabajo y analiza las siguientes dimensiones:

1. Sociabilidad pedagógica..(8 preguntas)
2. Atención a estudiantes con necesidades individuales. (7 preguntas)
3. Habilidades pedagógicas y didácticas. (10 preguntas)
4. Aplicación de normas y reglamentos. (5 preguntas)
5. Relación con la comunidad. (4 preguntas)

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

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.

Instrumento: es anónimo, está formado por 4 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total 27 preguntas, la encuesta es con fines investigativos. Para contestar cada estudiante debió leer detenidamente el enunciado y contestar colocando una señal en el casillero correspondiente a la alternativa con la que se identificó, se aplicó de forma individual en el aula de clase y analiza las siguientes dimensiones:

1. Habilidades pedagógicas y didácticas. (8 preguntas)
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica. (6 preguntas)
3. Atención a estudiantes con necesidades individuales. (7 preguntas)
4. Relación con los estudiantes.(6 preguntas)

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño del docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Instrumento: es anónimo, está formado por 4 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total de 19 preguntas, la encuesta es con fines investigativos. Para contestar cada padre de familia debió leer detenidamente el enunciado y contestar colocando una señal en el casillero correspondiente a la alternativa con la que se identificó, se aplicó mediante el envío de los cuestionarios a través de los estudiantes a cada uno de sus hogares y analiza las siguientes dimensiones:

1. Relación con la comunidad. (3 preguntas)
2. Normas y reglamentos. (4 preguntas)
3. Sociabilidad pedagógica. (6 preguntas)
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales. (6 preguntas)

Observación de clase

Objetivo: Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Instrumento: es anónimo, está formado por 3 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total de 24 preguntas. Para contestar el maestrante debió leer detenidamente cada enunciado y contestar colocando una señal en el casillero correspondiente a la alternativa con la que se identificó al docente, se aplicó de forma individual en el aula de clase y analiza las siguientes dimensiones:

1. Actividades iniciales. (6 preguntas)
2. Proceso de enseñanza – aprendizaje. (13 preguntas)
3. Ambiente en el aula. (5 preguntas)

Autoevaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo

Objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional de las autoridades, con el fin de mejorar la gestión de la institución.

Instrumento: es anónimo, está formado por 3 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total de 86 preguntas. Para contestar los directivos debieron leer detenidamente cada enunciado y contestar colocando una señal en el casillero correspondiente a la realidad de cada uno de ellos, se aplicó de forma individual en las oficinas de la institución y analiza las siguientes dimensiones:

1. Competencias gerenciales. (63 preguntas). 62 preguntas
2. Competencias pedagógicas. (14 preguntas).
3. Competencias de liderazgo en la comunidad. (9 preguntas)

Evaluación del rector y vicerrector por el consejo ejecutivo

Objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional del rector y vicerrector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirigen.

Instrumento: es anónimo, está formado por 3 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total de 85 preguntas. Para contestar los miembros del consejo ejecutivo debieron leer detenidamente el enunciado y contestar colocando una señal en el casillero correspondiente a la realidad de cada uno de los directivos. La aplicación de los cuestionarios se realizó de forma individual en las oficinas de la institución y analiza las siguientes dimensiones:

1. Competencias gerenciales. 62 preguntas
2. Competencias pedagógicas. (14 preguntas).
3. Competencias de liderazgo en la comunidad. (9 preguntas)

Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del consejo estudiantil

Objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional de los directivos, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirigen.

Instrumento: es anónimo, está formado por 3 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total de 28 preguntas. Para contestar los miembros del consejo estudiantil debieron leer detenidamente el enunciado y contestar colocando una señal a la alternativa con la que se identificó a cada directivo. La aplicación de los cuestionarios se realizó de forma individual en las oficinas de la institución y analiza las siguientes dimensiones:

1. Competencias gerenciales. (14 preguntas).
2. Competencias pedagógicas. (5 preguntas).
3. Competencias de liderazgo en la comunidad. (9 preguntas).

Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del comité central de padres de familia

Objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional de los directivos, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirigen.

Instrumento: es anónimo, está formado por 3 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total de 39 preguntas. Para contestar los miembros del comité de padres de familia debieron colocar una señal en la opción acorde a la realidad de cada uno de los directivos. La aplicación de los cuestionarios se realizó de forma individual los mismos que fueron enviados a través de sus representados y analiza las siguientes dimensiones:

1. Competencias gerenciales. (23 preguntas)
2. Competencias pedagógicas. (6 preguntas)
3. Competencias de liderazgo en la comunidad. (10 preguntas)

Evaluación del rector, vicerrector y consejo ejecutivo por parte del supervisor

Objetivo: Obtener información sobre el desempeño profesional de los directivos, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirigen.

Instrumento: es anónimo, está formado por 3 dimensiones separadas en bloques de preguntas, dando un total de 90 preguntas. Para contestar el supervisor escolar debió colocar una señal en la opción acorde a la realidad de cada uno de los directivos. La aplicación de los cuestionarios se realizó de forma individual en el vicerrectorado analiza las siguientes dimensiones:

1. Competencias gerenciales. (65 preguntas)
2. Competencias pedagógicas. (14 preguntas)
3. Competencias de liderazgo en la comunidad. (11 preguntas)

4.3.4. Recursos

Para esta investigación fueron necesarios ciertos recursos tales como: recursos humanos, recursos institucionales, recursos materiales y recursos económicos.

4.3.4.1 Humanos

Todos los participantes involucrados en la investigación han aportado de manera significativa a la elaboración del mismo. Con la participación activa de los directivos y docentes, padres de familia, estudiantes y maestrante se ha logrado proveer de los medios adecuados para una puesta de calidad en la confirmación de la hipótesis planteada.

Cuadro 9: Recursos humanos

Para el desempeño profesional docente	Para el desempeño profesional directivo:
Rector	Rector
Vicerrector – Coordinador general	Vicerrector
Coordinadores de área	Supervisora escolar
Docentes de Educación Básica y Bachillerato	Consejo Ejecutivo
Estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	Consejo Estudiantil
Estudiantes del 10° Año de Bachillerato BGU	Comité Central de Padres de Familia
Estudiantes de 2do y 3er año de Bachillerato por especialidades.	
Padres de Familia	

Fuente: Guía didáctica de postgrado de la UTPL

Elaborado por: Villacís, M.,(2012)

Cuadro 10: Recursos humanos

Tesis de grado:
Maestrante investigadora
Tutora de tesis - UTPL
Director general del proyecto - UTPL

Fuente: UTPL.

Elaborado por: Villacís, M.,(2012)

4.3.4.2 Institucionales

Dada la importancia de la evaluación de la calidad educativa, la Universidad Técnica Particular de Loja cuya perspectiva es *“Buscar la verdad y formar al hombre a través de los ejercicios de la ciencia para que sirva a la sociedad...”* asumió la responsabilidad institucional en conjunto con la Coordinación de la Maestría de Pedagogía desarrollar una investigación en el ámbito nacional, proporcionando las alternativas más adecuadas como son: guía didáctica, instalaciones, conversatorios con tutor para realizar el debido estudio de campo.

La Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán de Ambato, abrió sus puertas en forma incondicional para la respectiva investigación y aplicación de las encuestas facilitó las instalaciones, departamentos, aulas y la respectiva información para el trabajo de campo.

Las instituciones involucradas en el presente trabajo se detallan a continuación:

Cuadro 11: Instituciones involucradas en la investigación

Instituciones	Ubicación
Universidad Particular de Loja	Ambato
Unidad Educativa Particular “Sto. Domingo de Guzmán”	Ambato
Pagina Web del Ministerio de Educación del Ecuador.	Ecuador

Fuente: UTPL.

Elaborado por: Villacís, M.,(2012)

4.3.4.3 Materiales

Los materiales son los recursos claves por tal motivo, la investigadora ha utilizado todos elementos necesarios para que se efectivice la operatividad de la investigación.

Los materiales utilizados se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 12
Materiales

ITEM	DESCRIPCIÓN
Guía didáctica de postgrado UTPL	Lineamientos
Los cuestionarios facilitados por el Departamento de Coordinación de investigaciones de la UTPL:	- Cuestionarios evaluar el desempeño docente - Cuestionarios evaluar el desempeño directivo
Oficios enviados a:	Rector, Vicerrector, secretaría, padres de familia
Laptop	Digitalización- contacto on-line con tutor, consulta fuentes bibliográficas Programas Word- excel
Grabadora digital	entrevistas
Resma de hojas de papel bond A4.	impresiones
Pen drive	Guardar información
Cámara digital fotográfica	Fotos para anexos
Cámara de video	Entrevistas con vicerrectora
CDs	Grabar tesis
Cartuchos de tinta negra y de color	Para imprimir -computadora
Copias	De encuestas a Rector, docentes ,miembros del consejo ejecutivo, consejo estudiantil, estudiantes supervisor, padres de familia
Impresiones	De investigaciones realizadas
Esferográficas	Llenado de instrumentos
Lápices	Elaboración encuestas
Libros	Investigación
Pizarra	Explicación de obtención de la fórmula de la muestra
Carpetas manila con vincha	Archivo de documentos: oficios
Folders-archivadores	Archivo de encuesta
Sobres manila tamaño oficio	Envío de encuestas a padres de familia
Cuaderno universitario grande Cuaderno espiral pequeño	Anotación de datos
Marcadores acrílicos	Explicación fórmula de muestra
Resaltador	Resaltar ideas principales y secundarias

Fuente: Documentos como facturas, recibos, listado de materiales de oficina
Elaborado por: Villacís, M.,(2012)

4.3.4.4 Económicos

Sampieri H. (2004), establece que el presupuesto es un factor muy importante para la realización de la investigación, tiene que estar basado en cifras lo más cercanas posibles a la realidad. Como principio fundamental se ha elaborado el presupuesto que está más cercano a la realidad, analizando las actividades propuestas para cumplir con los objetivos, en la investigación planteada.

Cuadro 13
Recursos Económicos

Materiales	Cantidad	Valor unitario	Total
- Cuestionarios de evaluación del desempeño docente	1.451	\$ 0.05	\$ 72.55
- Cuestionarios de evaluación del desempeño directivo	65	\$ 0.05	\$ 3.25
Inscripción de matrícula	1		\$ 698.00
Pago de derechos	1		\$1500.00
Anillados	4	3.50	\$ 14.00
Empastado de tesis	3	10.00	\$ 30.00
Resma de hojas de papel bond A4.	4	4.50	\$ 18.00
Sobres manila	5	0.85	\$ 4.25
Sobres Oficios	10	0.20	\$ 2.00
Copias	1.516	0.05	\$ 75.80
Pen drive	2	8.00	\$ 16.00
CDs	2	0.50	\$ 1.00
Cartuchos de tinta negra y de color HP	4	45.00	\$ 180.00
Esferográficas	4	0.75	\$ 3.00
Lápices	2	1.25	\$ 2.50
Compra de libros	Varios	distintos valores	\$ 100.00
Programador –elaboración cuadro de datos estadísticos	2		\$ 300.00
Transporte	1		\$ 150.00
Carpetas manila con vincha	4	0.45	\$ 2.25
Cuadernos espirales pequeño	2	1.25	\$ 2.50
Folders-archivadores	2	2.75	\$ 5.50
Resaltador	5	1.25	\$ 6.25
Otros gastos: luz, teléfono,			\$ 150.00

Fuente: Documentos como facturas, recibos, listado de materiales de oficina
Elaborado por: Villacís, M.,(2012)

4.4 Diseño y Procedimiento

4.4.1 Diseño

El diseño y procedimiento de la tesis está enmarcado dentro de una investigación socioeducativa y descriptiva con aplicación de los métodos deductivo-inductivo, analítico-sintético y estadístico los cuales permitieron registrar, descubrir, analizar, interpretar y deducir la realidad existente en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”, de la ciudad de Ambato sobre la calidad del desempeño profesional de docentes y directivos.

De la misma manera se basa en una investigación bibliográfica, la misma que permitió obtener información procedente de documentos escritos, tales como libros, artículos científicos, revistas, publicaciones y en general toda una rica variedad de material que frecuentemente puede encontrarse sobre cualquier tema. Por lo tanto, se trabajó con datos que habían sido ya recolectados en otras investigaciones y que nos llegan a través de informes elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los obtuvieron y manipularon.

De acuerdo a Cabrero, L., (1996) el diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación. El propósito del diseño de investigación es desglosar las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información exacta, creíble e interpretable.

Por consiguiente, el presente estudio considera las siguientes características:

- **Exploratorio Descriptivo:** Las investigaciones exploratorias pretenden darnos una visión general de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad. En nuestro caso se realizó una exploración inicial a través de la observación de cada uno de los actores investigados.

Según Ander-Egg (2004): “El estudio descriptivo consiste fundamentalmente en descubrir un fenómeno o situación, mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporo-espacial determinada.” p. 223.

- **Carácter Transversal:** el estudio se realiza sobre una realidad investigativa ya establecida, por cuanto se observó, analizó y describió una situación o fenómeno en un momento dado (un solo tiempo) en uno o más grupos de individuos. (Hurtado, 2005)

- **No experimental**, en vista de que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en él solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.
- Así mismo se realizó una investigación **de Campo**: que según Sabino (2003), son los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto de la investigadora.

En consecuencia, la investigación se caracteriza por tal diseño, ya que se obtendrán datos directos de la experiencia empírica, los cuales son producto de la investigadora en curso sin intermediación de ninguna naturaleza y que serán base para extraer conclusiones de relevancia en relación al problema inicial planteado por la UTPL.

4.4.2 Procedimiento

Se procede en base a la asesoría virtual- personalizada con la Asesora de la tesis y los lineamientos establecidos en la guía didáctica de postgrado de la UTPL, a la selección del establecimiento educativo fuente de investigación, considerando tres momentos para el trabajo de campo:

Pre-ejecución:

- Lectura comprensiva de la guía didáctica.
- Familiarización y reconocimiento de los cuestionarios a aplicar.
- Elaboración de solicitud para la aprobación de la aplicación de la investigación en la institución educativa seleccionada.
- Entrevista con la Rectora del establecimiento, para la autorización respectiva y la coordinación de actividades conjuntas.
- Presentación a la Rectora de un cronograma parcial de los días que se aplicarán las encuestas y observaciones de clase.
- Entrevista con la Vicerrectora y docentes del establecimiento para dar a conocer los objetivos y el alcance de la investigación, solicitando la apertura y colaboración en el proceso de investigación y la aplicación de los instrumentos.
- Entrevista con el coordinador de la Junta Académica de la Unidad Educativa
- Entrevista con el inspector general para solicitar el horario de los docentes y el listado de los estudiantes a ser investigados.
- Entrevista con los profesores para determinar el día y la hora de aplicación de los instrumentos a los estudiantes.

- Visita áulica en cada curso y paralelo para solicitar la colaboración a los estudiantes para el llenado de los instrumentos.
- Entrevista con el supervisor educativo

Ejecución:

- Asistencia a la institución educativa en la fecha y hora establecida.
- Aplicación de instrumentos específicos a docentes y directivos en el horario autorizado por la Rectora.
- Aplicación de instrumentos específicos a los estudiantes en el horario autorizado y establecido por el Inspector General.
- Aplicación de instrumentos específicos a los miembros del consejo ejecutivo
- Aplicación de instrumentos específicos al Coordinador de la junta académica
- Aplicación de instrumentos específicos a los miembros del consejo estudiantil.
- Envío de instrumentos específicos, junto con una circular a los padres de familia a través de los estudiantes de los distintos años de educación básica superior y bachillerato.
- Recolección de instrumentos específicos enviados por los padres de familia a través de los estudiantes.
- Observación de una clase dictada por el docente, previa autorización del mismo.
- Aplicación de instrumentos específicos a supervisor educativo.

Post ejecución:

- Organización de la información teórica, de campo y experiencial como fundamento para elaborar el informe de investigación
- Elaboración del marco teórico referencial considerando cada uno de los lineamientos dados por el equipo planificador de la U.T.P.L
- Devolución de la tesis con las correcciones específicas, por parte de la tutora.
- Descripción, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo.
- Certificación por parte de la Rectora de la Unidad Educativa, de haber realizado el trabajo de investigación en la institución.
- Redacción del primer borrador de tesis
- Entrega a la tutora del primer borrador de tesis impreso
- Revisión personal con la tutora de la tesis del trabajo de investigación en la primera asesoría presencial.

- Corrección y estructuración en forma definitiva por la tutora para la presentación de la tesis.
- Entrega personal de la tesis definitiva.
- Envío de informes técnicos de tesis definitiva por parte de la tutora.
- Autorización por parte del tutor de grado para impresión definitiva

4.5. Comprobación de los supuestos

Los supuestos se constituyeron en instrumento de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo planteados para este trabajo investigativo, sobre la hipótesis, de que existe deficiencia en la calidad de desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas.

A continuación se detalla los supuestos que guiarán la presente investigación:

- ✚ El actual desempeño profesional docente en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” en el nivel de básica superior y bachillerato tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Este supuesto no se comprobó, debido a que el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” tiene una calificación de 83,52 /100 equivalente a EXCELENTE, ubicándose en la categoría A.

- ✚ El actual desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” del nivel de básica superior y bachillerato tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Este supuesto no se comprobó, debido a que el desempeño profesional del directivo de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” tiene una calificación de 88,02 /100 equivalente a EXCELENTE, ubicándose en la categoría A.

En conclusión, el supuesto planteado por la Universidad Técnica Particular de Loja, donde se asigna una característica de deficiente al desempeño profesional docente y directivos en función de los estándares de calidad, no fue comprobado, porque los resultados totales de las encuestas, asignan una calificación de EXCELENTE a la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”. Esto no resta la importancia en ciertos aspectos, cuyos resultados son bajos y que deben ser tomados en cuenta para mejorar y dar solución, a fin

de lograr la excelencia académica, haciendo realidad el derecho a una educación de calidad.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

Para que el proceso de investigación sea operativo y funcional la Coordinación de la Maestría en Pedagogía de la U.T.P.L. proporciona los instrumentos de evaluación, tomados del Ministerio de Educación y Cultura:

-  Autoevaluación de los docentes
-  Co-evaluación de los docentes
-  Evaluación de los docentes por parte del Rector
-  Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
-  Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes
-  Observación de la clase por parte del maestrante
-  Calificación del desempeño profesional docente
-  Autoevaluación de directivos
-  Evaluación del rector por parte de consejo ejecutivo
-  Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil
-  Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia
-  Evaluación del rector por parte del supervisor

Con fines investigativos se propone a los maestrantes el trabajo de campo sobre esta temática importante para el desarrollo de aprendizajes significativos en la niñez y juventud ecuatoriana.

Para recolectar y evidenciar los resultados obtenidos en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” se aplicaron diferentes cuestionarios correspondientes a cada estrato representadas en tablas estadísticas, las mismas que contienen la escala de valoración del 1 al 5, el valor total en puntajes, el valor total de cada respuesta y el valor promedio obtenido para cada uno de los ítems que conforman las dimensiones.

Al final de cada instrumento del desempeño profesional docente y del desempeño profesional del directivo se presenta un cuadro resumen en el que se detalla la valoración

promedio total de cada dimensión y las puntuaciones máximas de cada una de las dimensiones, acompañada de su representación gráfica con la finalidad de identificar las diferencias que existen entre las dimensiones de cada uno de los instrumentos utilizados para realizar el análisis e interpretación respectivo.

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

5.1.1.1 Desempeño docente:

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes, se consideraron los siguientes instrumentos:

-  Autoevaluación de los docentes
-  Co-evaluación de los docentes
-  Evaluación de los docentes por parte del Rector
-  Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
-  Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes
-  Observación de la clase por parte del maestrante
-  Calificación del desempeño profesional docente

Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos. Al ingresar los datos en las tablas proporcionadas por la Universidad se ponderaron en forma automática.

En la autoevaluación, se consideraron las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a los estudiantes con necesidades individuales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y clima de trabajo. Cada dimensión posee su respectivo puntaje.

La desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño de los docentes, se realizó de la siguiente manera: Cada una de las dimensiones se valoró en una escala que va de 1 a 5, significando 1 = nunca; 2 = rara vez; 3 = algunas veces; 4 = frecuentemente; y, 5 = siempre. Para cada valor de la escala se establece un puntaje. Para obtener la puntuación de cada uno de las encuestas, se empleó una tabla de repuestas acertadas. Los otros instrumentos reciben el mismo tratamiento.

La observación de la clase impartida por el docente tuvo la valoración de 30 puntos. Cada una de las respuestas de valoración “sí” se ponderó con el factor 1.250 puntos; y, cada respuesta de valoración “no” se ponderó con el factor 0.00 puntos.

Del puntaje total conseguido, se calificó el desempeño profesional docente, considerando los cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

AUTOEVALUACIÓN DOCENTES
Tabla1: Sociabilidad Pedagógica

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN										Total Doc.	Valor total	Valor promedio
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0.026	0	0.051	4	0.077	36	0.103	40	4.016	0.100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	1	0	1	0.026	0	0.051	7	0.077	31	0.103	40	3.758	0.094
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0.026	1	0.051	6	0.077	33	0.103	40	3.912	0.098
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0.026	0	0.051	4	0.077	36	0.103	40	4.016	0.100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	1	0	0	0.026	0	0.051	4	0.077	35	0.103	40	3.913	0.098
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0.026	0	0.051	14	0.077	26	0.103	40	3.756	0.094
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	2	0	4	0.026	12	0.051	13	0.077	9	0.103	40	2.644	0.066
TOTAL	4	5			13		52		206		280	26.02	0.65

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"
Elaborado por: Villacís, M. (2012)

En esta dimensión se obtuvo un puntaje de 0,65/ 072, ponderándose en un rango alto, se establece que el ambiente de cortesía, respeto y no discriminación entre compañeros tiene primacía entre los docentes; como también el llamado de atención con firmeza, pero con respeto, manteniendo la autodisciplina en el aula.

Por otro lado, en gran parte se respeta las opiniones, sugerencias y criterios de los estudiantes; sin embargo, hay que trabajar por mejorar en este aspecto. Además, los docentes deben manifestar más su preocupación por llamar a los padres de familia ante la ausencia o falta del estudiante.

Tabla2: Habilidades Pedagógicas y didácticas

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN										Total Doc.	Valor total	Valor prom.
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El Docente:													
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.		0		0.026		0.051	14	0.077	26	0.103	40	3.756	0.094
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.		0		0.026		0.051	13	0.077	27	0.103	40	3.782	0.095

2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.		0	1	0.026	2	0.051	7	0.077	30	0.103	40	3.757	0.094
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio		0		0.026	3	0.051	11	0.077	26	0.103	40	3.678	0.092
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.		0		0.026		0.051	7	0.077	33	0.103	40	3.938	0.098
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.		0		0.026	1	0.051	15	0.077	24	0.103	40	3.678	0.092
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.		0		0.026		0.051	20	0.077	20	0.103	40	3.6	0.090
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido		0		0.026		0.051	11	0.077	29	0.103	40	3.834	0.096
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.		0		0.026		0.051	10	0.077	30	0.103	40	3.86	0.097
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.		0		0.026	1	0.051	13	0.077	26	0.103	40	3.73	0.093
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.		0		0.026		0.051	12	0.077	28	0.103	40	3.808	0.095
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados		0		0.026		0.051	12	0.077	28	0.103	40	3.808	0.095
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes		0		0.026	4	0.051	15	0.077	21	0.103	40	3.522	0.088
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.		0		0.026	4	0.051	21	0.077	15	0.103	40	3.366	0.084
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.		0		0.026		0.051	10	0.077	30	0.103	40	3.86	0.097
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.		0		0.026		0.051	13	0.077	27	0.103	40	3.782	0.095
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.		0		0.026	4	0.051	16	0.077	20	0.103	40	3.496	0.087
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.		0		0.026	2	0.051	12	0.077	26	0.103	40	3.704	0.093
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.		0		0.026		0.051	18	0.077	22	0.103	40	3.652	0.091
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.		0		0.026	3	0.051	20	0.077	17	0.103	40	3.444	0.086
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.		0		0.026		0.051	18	0.077	22	0.103	40	3.652	0.091
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	1	0		0.026	4	0.051	20	0.077	15	0.103	40	3.289	0.082
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.		0		0.026	1	0.051	11	0.077	28	0.103	40	3.782	0.095
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:													
2.24.1. Analizar		0		0.026	1	0.051	7	0.077	32	0.103	40	3.886	0.097
2.24.2. Sintetizar		0		0.026		0.051	11	0.077	29	0.103	40	3.834	0.096
2.24.3. Reflexionar.		0		0.026	1	0.051	7	0.077	32	0.103	40	3.886	0.097
2.24.4. Observar.		0		0.026		0.051	11	0.077	29	0.103	40	3.834	0.096

2.24.5. Descubrir.		0		0.026		0.051	10	0.077	25	0.103	40	3.345	0.084
2.24.6 Exponer en grupo.		0		0.026	5	0.051	18	0.077	19	0.103	40	3.598	0.090
2.24.7. Argumentar.		0		0.026	3	0.051	12	0.077	25	0.103	40	3.652	0.091
2.24.8. Conceptualizar.		0		0.026	3	0.051	16	0.077	22	0.103	40	3.651	0.091
2.24.9 Redactar con claridad.		0		0.026	2	0.051	15	0.077	21	0.103	40	3.42	0.086
2.24.10.Escribir correctamente.		0		0.026	4	0.051	16	0.077	24	0.103	40	3.908	0.098
2.24.11.Leer comprensivamente.		0		0.026		0.051	10	0.077	30	0.103	40	3.86	0.097
2.24.12. Escuchar.		0		0.026		0.051	5	0.077	35	0.103	40	3.99	0.100
2.24.13. Respetar.		0		0.026		0.051	4	0.077	36	0.103	40	4.016	0.100
2.24.14. Consensuar.		0		0.026		0.051	14	0.077	26	0.103	40	3.756	0.094
2.24.15. Socializar.		0		0.026		0.051	12	0.077	28	0.103	40	3.808	0.095
2.24.16. Concluir.		0		0.026		0.051	11	0.077	29	0.103	40	3.834	0.096
2.24.17. Generalizar.		0		0.026	1	0.051	18	0.077	21	0.103	40	3.6	0.090
2.24.18. Preservar.		0		0.026	1	0.051	15	0.077	24	0.103	40	3.678	0.092
TOTAL	1	1			50		531		1057		1640	152.3	3.81

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Esta dimensión se evalúa en un puntaje de 3,81/4,23, se pondera en un rango alto, se destaca la comunicación con los estudiantes, por ello los docentes utilizan el lenguaje adecuado para lograr un ambiente de comprensión tanto en el campo educativo como de relaciones interpersonales. Se propicia el aprendizaje significativo, se exponen los diferentes temas y contenidos enseñados, dando lugar al debate y el respeto a las opiniones diferentes.

Sin embargo, es necesario trabajar más utilizando bibliografía actualizada y sobre todo, una de las grandes falencias que encontramos, para la época que estamos viviendo, es la falta de utilización de las herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación; las mismas que juegan un papel decisivo en el proceso de enseñanza y aprendizaje a la hora de alcanzar los retos planteados en los proyectos de innovación educativos. Por otro lado, es necesario hacer hincapié en el desarrollo de algunas habilidades como: sintetizar, argumentar, leer comprensivamente, redactar con claridad, ya que en el ámbito de la educación, el desarrollo del pensamiento, precisa estructuras flexibles que posibiliten el propio conocimiento.

Tabla 3: Desarrollo emocional

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										Total Doc.	Valor total	Valor prom.
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)													
El Docente:	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	1	0		0,026		0,051	2	0,077	38	0,103	40	4,068	0,102
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.		0		0,026		0,051	12	0,077	28	0,103	40	3,808	0,095
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.		0		0,026	1	0,051	6	0,077	33	0,103	40	3,912	0,098
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.		0		0,026		0,051	8	0,077	32	0,103	40	3,912	0,098
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.		0		0,026		0,051	9	0,077	31	0,103	40	3,886	0,097
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.		0		0,026	2	0,051	14	0,077	24	0,103	40	3,652	0,091
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario		0	1	0,026	2	0,051	14	0,077	23	0,103	40	3,575	0,089
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	1	0		0,026	1	0,051	8	0,077	30	0,103	40	3,757	0,094
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	1	0	1	0,026	4	0,051	15	0,077	19	0,103	40	3,342	0,084
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.		0		0,026		0,051	6	0,077	34	0,103	40	3,964	0,099
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.		0		0,026		0,051	5	0,077	35	0,103	40	3,99	0,100
TOTAL			2		10		99		327		440	41,87	1,05

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Somos seres humanos y por lo tanto tenemos sentimientos, por eso, en algún momento de la vida docente sentimos que nos falta el apoyo de los compañeros colegas en la realización del trabajo diario; como también, la estimulación por parte de los directivos.

Además, a veces, el docente no se siente apoyado en su tarea educativa por los Padres de Familia; pero, por otro lado, el maestro es consciente de que su misión educativa es grande y por eso disfruta al compartir sus conocimientos, dictando sus clases con iniciativa y seguridad, recibiendo en consecuencia la gratificación de sus alumnos, manifestadas en el respeto y cariño, lo que les motiva a ser cada día mejores.

Tabla 4: Atención a estudiantes con necesidades especiales

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											Total Doc.	Valor total	Valor prom.
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN												
	n	1	n	2	n	3	n	4	n	5			
El Docente:													
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.		0		0,026	3	0,051	22	0,077	15	0,103	40	3,392	0,085
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	1	0	2	0,026	5	0,051	20	0,077	12	0,103	40	3,083	0,077
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.		0	2	0,026	8	0,051	16	0,077	14	0,103	40	3,134	0,078
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	1	0	1	0,026	9	0,051	14	0,077	15	0,103	40	3,108	0,078
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	3	0	4	0,026	8	0,051	14	0,077	11	0,103	40	2,723	0,068
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	3	0	6	0,026	6	0,051	12	0,077	13	0,103	40	2,725	0,068
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	1	0	4	0,026	6	0,051	13	0,077	16	0,103	40	3,059	0,076
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.		0	2	0,026	6	0,051	16	0,077	16	0,103	40	3,238	0,081
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos		0	3	0,026	8	0,051	16	0,077	13	0,103	40	3,057	0,076
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	1	0	2	0,026	9	0,051	10	0,077	18	0,103	40	3,135	0,078
TOTAL	10		26		68		153		143		400	30,65	0,766

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Pese a la gran calidad humana de los docentes, del resultado de la información se deduce que no agrupan a los estudiantes por dificultades ni los atienden en forma personal; por tanto, tampoco recomiendan que el estudiante sea tratado por un profesional especializado. Es necesario trabajar en el envío de trabajos extras, para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que más problema manifiesta y buscar medios apropiados para la comunicación permanente con los Padres de Familia.

Tabla 5: Aplicación de normas y reglamentos

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom.
El Docente:	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.		0	1	0,026	1	0,051	8	0,077	30	0,103	40	3,783	0,095
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.		0		0,026		0,051	4	0,077	36	0,103	40	4,016	0,100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.		0		0,026		0,051	4	0,077	36	0,103	40	4,016	0,100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.		0		0,026		0,051	4	0,077	36	0,103	40	4,016	0,100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.		0		0,026		0,051	6	0,077	34	0,103	40	3,964	0,099
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.		0		0,026		0,051	2	0,077	38	0,103	40	4,068	0,102
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.		0		0,026		0,051	4	0,077	36	0,103	40	4,016	0,100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.		0		0,026		0,051	5	0,077	35	0,103	40	3,99	0,100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.		0		0,026		0,051	5	0,077	35	0,103	40	3,99	0,100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	3	0	9	0,026	2	0,051	2	0,077	24	0,103	40	2,962	0,074
TOTAL	3		10		3		44		340		400	38,82	0,97

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los docentes son conscientes de una cierta falta de aplicación del Reglamento Interno en las actividades que les compete. No en todos, pero sí en algunos maestros falta descubrir e identificarse con el carisma dominicano: "Predicar el Evangelio y ser portadores de la luz de Cristo".

Cumplen en la elaboración y entrega del plan anual, a la vez lo enmarcan en su proyecto educativo. Las calificaciones son entregadas a tiempo y las clases planificadas en función del horario establecido.

La ausencia a clases es esporádica, por fuerza mayor y generalmente se tarea y en ocasiones, un remplazo. De tal manera que no afecta al estudiante.

Tabla 6. Relaciones con la comunidad

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN												
El Docente:	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad		0		0,026	2	0,051	9	0,077	29	0,103	40	3,782	0,095
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	4	0	5	0,026	11	0,051	11	0,077	9	0,103	40	2,465	0,062
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	3	0	1	0,026	4	0,051	19	0,077	13	0,103	40	3,032	0,076
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	1	0	1	0,026	5	0,051	14	0,077	19	0,103	40	3,316	0,083
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.		0		0,026	4	0,051	12	0,077	24	0,103	40	3,6	0,090
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	1	0		0,026	1	0,051	10	0,077	28	0,103	40	3,705	0,093
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.		0	1	0,026		0,051	4	0,077	35	0,103	40	3,939	0,098
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.		0		0,026	1	0,051	7	0,077	32	0,103	40	3,886	0,097
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.		0	1	0,026	2	0,051	10	0,077	27	0,103	40	3,679	0,092
TOTAL	9		9		30		96		216			31,40	0,79

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

A pesar de su capacidad de diálogo, el docente gusta poco de programar actividades con los Padres de Familia, debido a la falta de respuesta; ya que en su mayoría son comerciantes y no manifiestan mayor interés por colaborar con los eventos programados por la Institución.

Por otro lado, los docentes son partícipes en las decisiones del Consejo Directivo, colaborando a su vez en la consecución de objetivos y metas planteadas en la Unidad Educativa.

Tabla 7: Clima de trabajo

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)													
El Docente:													
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.		0		0,026	4	0,051	17	0,077	19	0,103	40	3,47	0,087
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.		0		0,026	2	0,051	12	0,077	26	0,103	40	3,704	0,093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.		0		0,026	1	0,051	14	0,077	25	0,103	40	3,704	0,093
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.		0		0,026		0,051	11	0,077	29	0,103	40	3,834	0,096
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.		0		0,026	2	0,051	6	0,077	32	0,103	40	3,86	0,097
7.6. Cumpro los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.		0		0,026	1	0,051	1	0,077	38	0,103	40	4,042	0,101
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	1	0	2	0,026	3	0,051	5	0,077	29	0,103	40	3,577	0,089
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.		0		0,026		0,051	3	0,077	37	0,103	40	4,042	0,101
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.		0	1	0,026	3	0,051	10	0,077	26	0,103	40	3,627	0,091
TOTAL	1		3		16	79		261			360	33,86	0,85
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS													8,87

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Buscar espacios para mejorar la comunicación entre los compañeros, se percibe con los docentes que se integran por primera vez a la Institución. El espíritu de compañerismo y colaboración entre maestros, conlleva a que la misión educativa cobre más sentido que simplemente cumplir con un horario. Esto da lugar a una comunicación positiva entre compañeros, lo que pone de manifiesto un excelente clima laboral. Sin embargo, es necesario proponer alternativas viables para que, en caso de algún conflicto, sea solucionado en beneficio del bien común

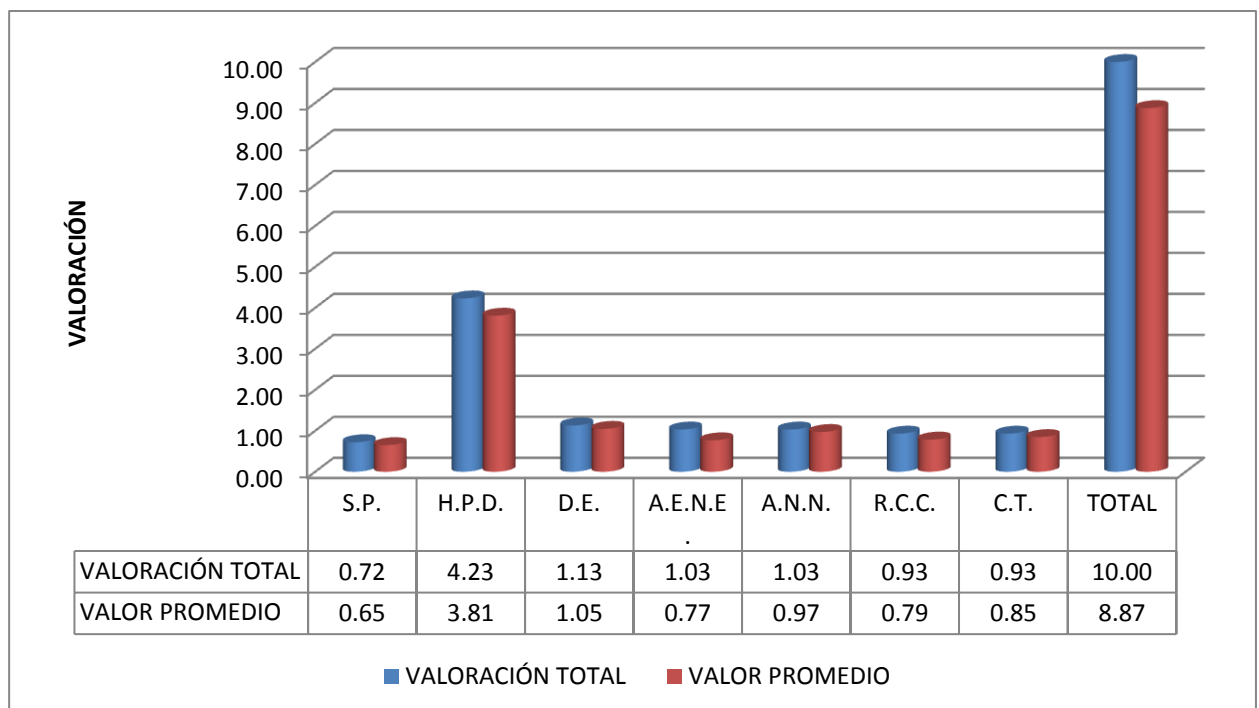
Tabla 8. Resumen de autoevaluación de docentes

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	S.P.	0,72	0,65
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	H.P.D.	4,23	3,81
DESARROLLO EMOCIONAL	D.E.	1,13	1,05
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	A.E.N.E.	1,03	0,77
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	A.N.N.	1,03	0,97
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	R.C.C.	0,93	0,79
CLIMA DE TRABAJO	C.T.	0,93	0,85
TOTAL		10,00	8,87

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación Docente.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Gráfico 1: RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación Docente.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de **autoevaluación docente** aplicado a 40 profesores, obtuvo un puntaje sobresaliente de 8,87/10, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los mismos que se acercan a los puntajes máximos

establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad:

Las fortalezas en tres dimensiones: Sociabilidad Pedagógica, con un puntaje de 0.65/0.72; desarrollo emocional con 1,05/1.13; aplicación de normas y reglamentos con 0.97/1.03, estos resultados permiten apreciar que los docentes tratan a sus colegas y estudiantes con cortesía y respeto, contemplan la aplicación de normas y reglamentos; generan un buen clima de trabajo y desarrollo emocional.

Los nudos críticos en tres dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas (HPD) un valor promedio normal de 3.80 frente al valor máximo de 4.23; en la dimensión de Atención a estudiantes con necesidades especiales (A.E.N.E)) se obtiene un puntaje promedio normal de 0,77 frente al valor máximo de 1,03 y en la dimensión de Relaciones con la comunidad (R.C.C) se obtiene como valor promedio normal de 0,79 ante el valor máximo de 0.93.

Se conjetura que las razones relevantes que afectan en forma parcial los nudos críticos, se aprecian al valorar en la dimensión de habilidades pedagógicas, debido a que la mayoría de los docentes siguen generando clases magistrocéntricas, sin utilizar las herramientas tecnológicas de información y comunicación que provee la institución, el docente debe utilizar técnicas de enseñanza y aprendizaje acorde con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes; en la dimensión de atención a estudiantes con necesidades especiales, generar el interés ante las necesidades individuales y todas las esferas del trabajo docente; en la dimensión de relaciones con la comunidad se debe programar más actividades que involucren a los padres de familia, representantes y estudiantes, como son: talleres para padres, círculos de estudio, eucaristías familiares.

 COEVALUACIÓN DOCENTE POR COORDINADOR DE JUNTA ACADÉMICA

Tabla 1: Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN												
El Docente:	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.		0		0,096		0,192	1	0,289	39	0,385	40	15,304	0,383
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.		0		0,096	2	0,192	6	0,289	32	0,385	40	14,438	0,361
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.		0		0,096		0,192	1	0,289	39	0,385	40	15,304	0,383
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.		0	1	0,096	4	0,192	8	0,289	27	0,385	40	13,571	0,339
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.		0	1	0,096	2	0,192	8	0,289	29	0,385	40	13,957	0,349
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.		0		0,096		0,192	8	0,289	32	0,385	40	14,632	0,366
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.		0	1	0,096		0,192	8	0,289	31	0,385	40	14,343	0,359
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.		0		0,096	4	0,192	9	0,289	27	0,385	40	13,764	0,344
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	0		0,096	1	0,192	6	0,289	32	0,385	40	14,246	0,356
TOTAL	1		3		13		55		288			129,56	3,24

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Se evidencia a través del gráfico resultados positivos en el desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas que han dado como alternativa que los docentes enmarquen el Plan Anual en el Plan Educativo Institucional (P.E.I.), así también fortalecer la planificación en coordinación con los compañeros de aula.

Considero una fortaleza que los docentes de esta Institución han llegado a comprender la necesidad e importancia de la planificación, esto se debe a que la Institución no ha escatimado esfuerzos para impartir una excelente capacitación.

Pese a este esfuerzo, es preciso que el docente elabore recursos didácticos novedosos, sobre todo con la utilización y aplicación de las NTc que, en este tiempo de cambios vertiginosos nos obliga a estar en constante innovación.

Tabla 2: Cumplimiento de normas y reglamentos

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN												
El Docente:	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.		0		0,096		0,192	3	0,289	37	0,385	40	15,112	0,378
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.		0		0,096		0,192		0,289	40	0,385	40	15,4	0,385
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.		0		0,096		0,192	1	0,289	39	0,385	40	15,304	0,383
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.		0		0,096		0,192	2	0,289	38	0,385	40	15,208	0,380
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	1	0,096	7	0,192	6	0,289	26	0,385	40	13,184	0,330
TOTAL	0		1		7		12		180		200	74,21	1,86

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los docentes son conscientes de que aplican a cabalidad el Reglamento Interno de la Institución en las actividades que les competen. Es puntual al entregar el Plan Anual, de unidad didáctica y calificaciones, tanto en Secretaría como a los estudiantes en los tiempos estipulados por las autoridades.

Aunque existe buena relación con los Padres de Familia, sin embargo, es necesaria una programación de actividades con Padres de Familia y estudiantes, esto ayudaría a consolidar la armonía y bienestar en los hogares que en la actualidad han perdido el sentido de unidad y de amor familiar.

Tabla 3: Disposición al cambio en la educación

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN											T. Doc	Valor total	Valor prom
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)														
El Docente:	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5				
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.		0		0,096	1	0,192	9	0,289	30	0,385	40	14,343	0,359	
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.		0		0,096		0,192	6	0,289	34	0,385	40	14,824	0,371	
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.		0		0,096		0,192	2	0,289	38	0,385	40	15,208	0,380	
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.		0		0,096		0,192	3	0,289	37	0,385	40	15,112	0,378	
TOTAL					1		20				160	59,49	1,49	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Un entorno cambiante como el que se ha venido fraguando en el proceso de globalización, exige una constante actualización en el dominio del conocimiento y habilidades. En consecuencia, se hace necesario una formación no limitada a un período escolar, sino continuada a lo largo de toda la vida.

En el ámbito de la educación, el desarrollo del conocimiento precisa estructuras flexibles que posibiliten el propio conocimiento. Esto obliga a los maestros a ser protagonistas de este cambio; por tanto, son necesarias grandes iniciativas, necesidad de investigación, búsqueda y cumplimiento de metas y objetivos comunes.

Tabla 4: Desarrollo emocional

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN												
El Docente:	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.		0		0,096		0,192	1	0,289	39	0,385	40	15,304	0,383
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.		0		0,096		0,192	1	0,289	39	0,385	40	15,304	0,383
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.		0		0,096		0,192	2	0,289	38	0,385	40	15,208	0,380
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.		0		0,096		0,192	4	0,289	36	0,385	40	15,016	0,375
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.		0		0,096		0,192	4	0,289	36	0,385	40	15,016	0,375
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.		0		0,096		0,192	6	0,289	34	0,385	40	14,824	0,371
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.		0		0,096		0,192	9	0,289	30	0,385	40	14,151	0,354
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.		0		0,096	1	0,192	0	0,289	40	0,385	40	15,592	0,390
TOTAL		0	0		1		27		292		320	120,42	3,01
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS													9,59

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

La elevada puntuación que se manifiesta en la investigación, confirma el ambiente de cordialidad y respeto que existe entre los docentes, no hay discriminación por ningún motivo. Se acepta que el aprendizaje, no solo viene a través de los libros o internet sino por la convivencia diaria, comunicarme con el otro, desarrollando cada día las relaciones interpersonales, aceptando al que piensa distinto y opina diferente.

Fuimos creados para amar y ser amados, por tanto nos gusta que nos quieran y nos tomen en cuenta; por eso, hay que mejorar en la preocupación sincera cuando falta un compañero.

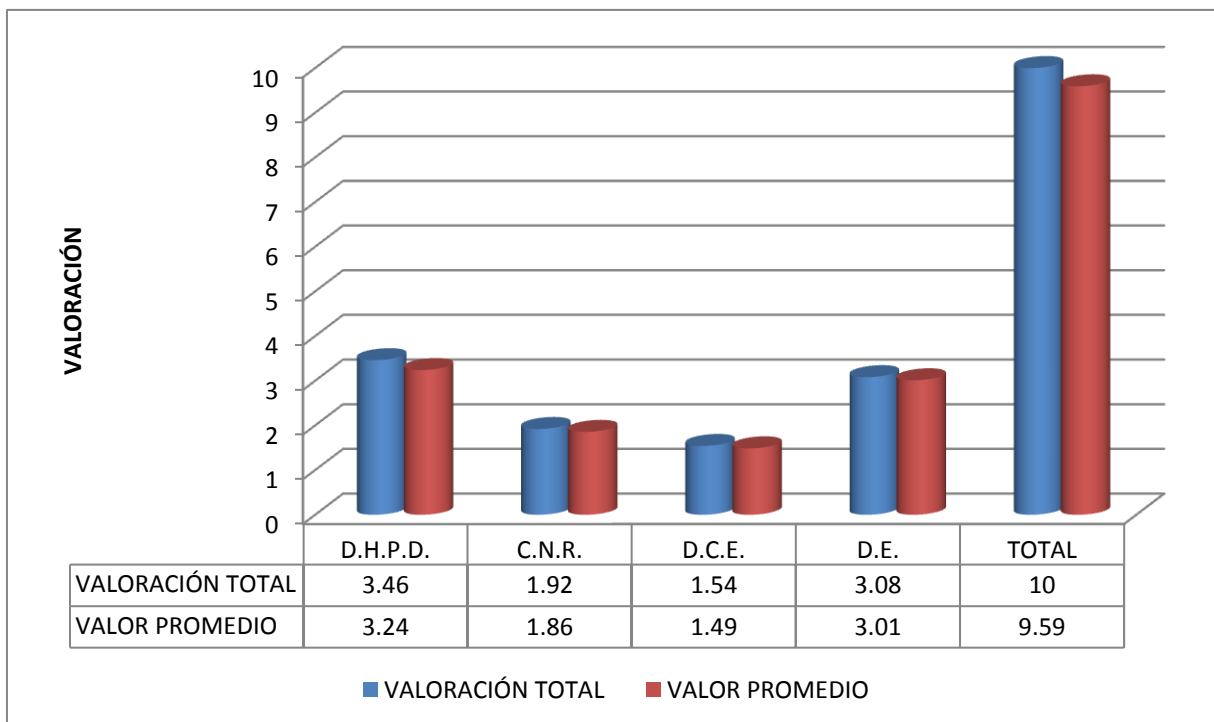
Tabla 5. RESUMEN DE COEVALUACIÓN DE DOCENTES

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	D.H.P.D.	3,46	3,24
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	C.N.R.	1,92	1,86
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN	D.C.E.	1,54	1,49
DESARROLLO EMOCIONAL	D.E.	3,08	3,01
TOTAL		10,00	9,59

Fuente: Cuestionario de Coevaluación Docente.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Gráfico 1: RESUMEN DE COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES



Fuente: Cuestionario de Coevaluación Docente.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de **coevaluación docente** aplicado por el coordinador de la junta académica a 40 profesores, obtuvo un puntaje 9,59/10, considerado en la categoría de excelente; cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los, mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por Ministerio de Educación y Cultura. En la tabla resumen, se observa:

Las fortalezas en las tres dimensiones: la dimensión de cumplimiento de normas y reglamentos(1,86/1,92), disposición al cambio institucional (1,49/1,54)y desarrollo emocional (3,01/3,08) son las mejores puntuadas, lo que indica que los profesores tienen un buen cumplimiento de las normas, están dispuestos al cambio y sobretodo mantienen una excelente relación con sus compañeros de docencia.

Los nudos críticos en una sola dimensión es mínima la variación, sin embargo hay que considerar en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas un valor promedio normal de 3,24 frente al valor máximo de 3,46, esta valoración se centra en el ítem “utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases” . Es un hecho que algunos docentes evaden utilizar las TICs en clase, no obstante deben comprender que los jóvenes de esta nueva sociedad necesitan de docentes predispuestos a estos nuevos cambios de la informática y las comunicaciones para proporcionar una educación de calidad.

 EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE LA RECTORA
Tabla 1: Sociabilidad pedagógica

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
En promedio, el docente de su institución:													
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0		0,074	3	0,148	20	0,221	17	0,295	40	9,879	0,247
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0		0,074	35	0,148	5	0,221		0,295	40	6,285	0,157
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0		0,074		0,148	1	0,221	39	0,295	40	11,726	0,293
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0		0,074		0,148	6	0,221	34	0,295	40	11,356	0,284
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0		0,074		0,148	40	0,221		0,295	40	8,84	0,221
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0		0,074		0,148		0,221	40	0,295	40	11,8	0,295
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0		0,074		0,148	6	0,221	34	0,295	40	11,356	0,284
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0		0,074	2	0,148	21	0,221	17	0,295	40	9,952	0,249
TOTAL	0	0			40		99		181		320	81,19	2,03

Fuente: Encuesta aplicada a Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

La puntuación más alta en el docente es la capacidad de explicar la importancia de los temas tratados para el aprendizaje, y que tienen proyección en la vida futura del estudiante; a más de, seleccionar los contenidos de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio-afectivo del alumno, reajustando la programación en base al resultado obtenido en la evaluación.

Por otro lado, sí toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, tratando de desarrollar en ellos la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto y en el docente el interés por la ausencia del alumno, contactándose con el Padre de Familia o representante.

Tabla 2: Atención a estudiantes con necesidades individuales

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
En promedio, el docente de su institución:													
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.		0		0,074		0,148	34	0,221	6	0,295	40	9,284	0,232
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.		0		0,074		0,148	6	0,221	34	0,295	40	11,356	0,284
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.		0		0,074	1	0,148	5	0,221	34	0,295	40	11,283	0,282
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.		0	1	0,074	39	0,148		0,221		0,295	40	5,846	0,146
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.		0		0,074	1	0,148		0,221	39	0,295	40	11,653	0,291
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.		0		0,074		0,148	6	0,221	34	0,295	40	11,356	0,284
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	39	0		0,074	1	0,148		0,221		0,295	40	0,148	0,004
TOTAL	39		1		42	51		147		280		60,93	1,52

Fuente: Encuesta aplicada a Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Es fundamental propiciar en el aula el respeto y la no discriminación ante estudiantes con necesidades individuales; además, se hace manifiesta la preparación del docente, para detectar una necesidad educativa especial, la prueba es, que varios casos han sido descubiertos por los docentes en el aula, integrándoles al ritmo de trabajo de la clase. La puntuación elevada de nunca elaborar tareas extracurriculares para satisfacer las necesidades de estos educandos, se debe, creo yo, a que en la realidad de esta Institución, casi no tenemos casos relevantes.

Tabla 3: Habilidades pedagógicas y didácticas

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
En promedio, el docente de su institución:													
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,074		0,148	35	0,221	5	0,295	40	9,21	0,230
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,074	1	0,148		0,221	39	0,295	40	11,653	0,291

3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0,074		0,148		0,221	40	0,295	40	11,8	0,295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,074		0,148		0,221	40	0,295	40	11,8	0,295
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,074		0,148	5	0,221	35	0,295	40	11,43	0,286
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0,074		0,148	40	0,221		0,295	40	8,84	0,221
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,074	6	0,148	34	0,221		0,295	40	8,402	0,210
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,074		0,148		0,221	40	0,295	40	11,8	0,295
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0,074	33	0,148	7	0,221		0,295	40	6,431	0,161
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,074	3	0,148	30	0,221	7	0,295	40	9,139	0,228
TOTAL					43		151		206		400	100,51	2,51

Fuente: Encuesta aplicada a Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

En las habilidades pedagógicas y didácticas los docentes manifiestan una calificación de excelente tanto en la planificación como en la programación, explican al inicio del año todos los criterios de evaluación, la entrega de pruebas y trabajos calificados es a tiempo, pero en lo que se espera mejorar es en la preparación de clases en función de las necesidades de los estudiantes, utilizando las herramientas de la tecnología de información y comunicación.

Tabla 4: Aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
En promedio, el docente de su institución:													
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0,074		0,148	40	0,221		0,295	40	8,84	0,221
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,074	2	0,148	38	0,221		0,295	40	8,694	0,217
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0,074	1	0,148	38	0,221	1	0,295	40	8,841	0,221
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0,074	1	0,148	39	0,221		0,295	40	8,767	0,219
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,074	1	0,148	34	0,221	5	0,295	40	9,137	0,228
TOTAL					5		189		6		200	44,28	1,11

Fuente: Encuesta aplicada a Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Según criterio de la Rectora, esta dimensión es muy buena en el ámbito docente, ya que los mismos se identifican con la Institución Dominicana, respetando normas y reglamentos manifestados en el Reglamento interno y que se aplica en las actividades planeadas. Dedicar el tiempo suficiente para la ejecución de sus labores, a más de su evidente puntualidad y la participación en el Consejo Directivo, son capaces de manejar los conflictos con profesionalismo sin llevar al plano personal.

Tabla 5: Relación con la comunidad

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN												
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
En promedio, el docente de su institución:													
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,074		0,148	6	0,221	34	0,295	40	11,356	0,284
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0,074	1	0,148	39	0,221		0,295	40	8,767	0,219
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,074		0,148	1	0,221	39	0,295	40	11,726	0,293
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,074		0,148	6	0,221	34	0,295	40	11,356	0,284
TOTAL												43,21	1,08
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS													8,25

Fuente: Encuesta aplicada a Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

El promedio alto se da en el compartir con los compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. La mayoría de docentes participa activamente en el desarrollo de la comunidad; sin embargo, hace falta involucrarse un poco más en las actividades de la Institución, relacionadas con los Padres de Familia.

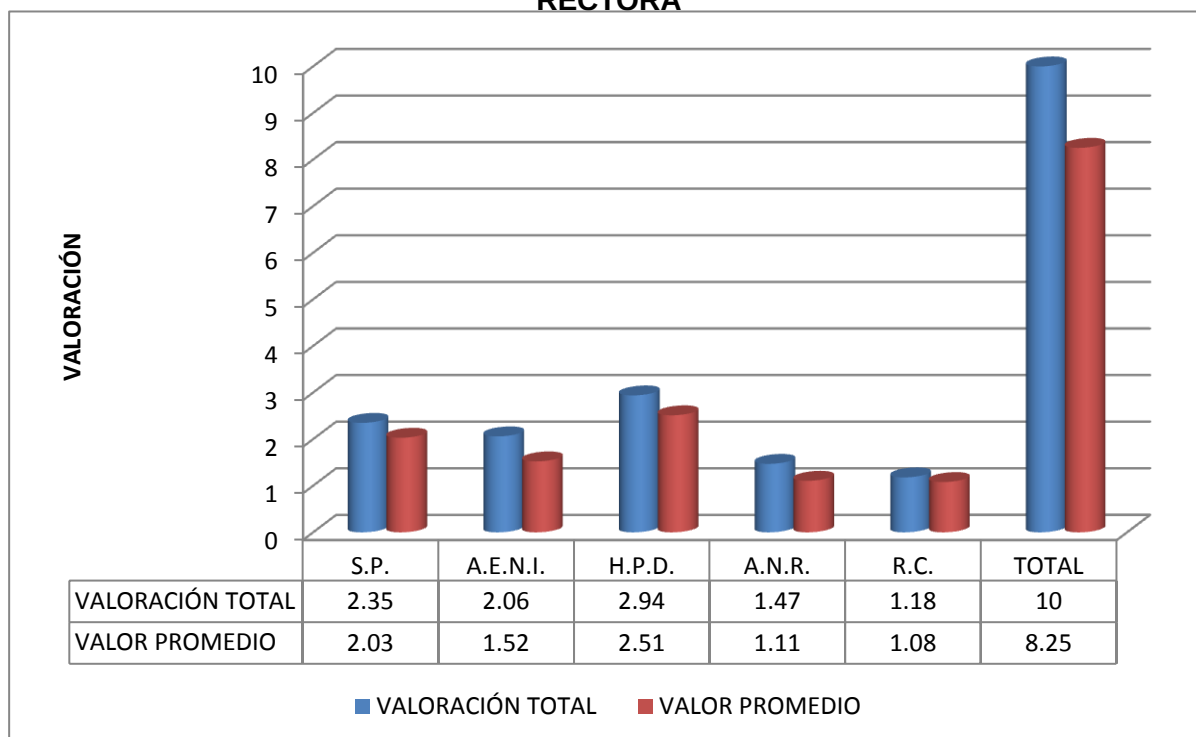
Tabla 6. RESUMEN DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	S.P.	2,35	2,03
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	A.E.N.I.	2,06	1,52
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	H.P.D.	2,94	2,51
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	A.N.R.	1,47	1,11
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	R.C.	1,18	1,08
TOTAL		10,00	8,25

Fuente: Cuestionario de evaluación a docentes por parte de la rectora.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

GRAFICO 1: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA



Fuente: Cuestionario de evaluación a docentes por parte de la rectora.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de la **evaluación docente por parte del director o rector** aplicado a 40 profesores, obtuvo un puntaje sobresaliente de 8,25/10, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones medias y altas, los, mismos que se acercan a

los puntajes máximos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa:

Las fortalezas en tres dimensiones: Sociabilidad Pedagógica, con un puntaje de 2.03/2.35; aplicación de normas y reglamentos con 1,11/1.47; relación con la comunidad con un puntaje de 1.08/1.18, se aprecia que los docentes hacen partícipes a los estudiantes tomando en cuenta sus sugerencias, opiniones y criterios en el proceso de enseñanza y aprendizaje, contemplan la aplicación del reglamento interno, participan en actividades desarrolladas por la comunidad.

Los nudos críticos en dos dimensiones: en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas (HPD) un valor promedio normal de 2,51 frente al valor máximo de 2,94; en el ítem “utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases”, las autoridades manifiestan que es necesaria la actualización y utilización de la tecnología para que sus clases impartidas sean más activas; en la dimensión de Atención a estudiantes con necesidades especiales (A.E.N.E)) se obtiene un puntaje promedio normal de 1,52 frente al valor máximo de 2,06 , se considera el ítem de “colabora en la elaboración de actividades extracurriculares cuando el estudiante requiera” las autoridades consideran que se debe propiciar acciones de recuperación pedagógica a fin de promover el mejoramiento académico.(Reglamento de la LOEI. Art.204)

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 1: Habilidades pedagógicas y didácticas(resumen básica superior y bachillerato)

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	3	0	10	0,171	58	0,343	119	0,514	474	0,686	664	407,934	0,614
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	16	0	41	0,171	61	0,343	137	0,514	409	0,686	664	378,926	0,571
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	20	0	18	0,171	65	0,343	187	0,514	374	0,686	664	378,055	0,569
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	19	0	35	0,171	71	0,343	166	0,514	373	0,686	664	371,54	0,560
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	10	0	24	0,171	61	0,343	152	0,514	417	0,686	664	389,217	0,586
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	20	0	45	0,171	110	0,343	162	0,514	327	0,686	664	353,015	0,532
1.7.Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	98	0	77	0,171	119	0,343	144	0,514	226	0,686	664	283,036	0,426
1.8.Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:													
1.8.1. Analizar.	11	0	30	0,171	61	0,343	129	0,514	433	0,686	664	389,397	0,586
1.8.2. Sintetizar.	12	0	47	0,171	73	0,343	184	0,514	348	0,686	664	366,38	0,552
1.8.3. Reflexionar.	25	0	37	0,171	78	0,343	137	0,514	387	0,686	664	368,981	0,556
1.8.4. Observar.	12	0	23	0,171	59	0,343	116	0,514	454	0,686	664	395,238	0,595
1.8.5. Descubrir.	21	0	36	0,171	65	0,343	167	0,514	375	0,686	664	371,539	0,560
1.8.6. Redactar con claridad.	16	0	35	0,171	75	0,343	155	0,514	383	0,686	664	374,118	0,563
1.8.7. Escribir correctamente.	13	0	18	0,171	52	0,343	164	0,514	417	0,686	664	391,272	0,589
1.8.8. Leer comprensivamente.	28	0	29	0,171	67	0,343	140	0,514	400	0,686	664	374,3	0,564
TOTAL	324		505		1075		2259		5797		9960	5592,95	8,42

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los estudiantes asignan a sus maestros una puntuación alta en la preparación de clases en función de sus necesidades, ejemplificando los temas tratados y adecuando éstos a los intereses de los alumnos, lo que permite una mayor comprensión de los contenidos; pero, en lo que se debe poner énfasis es en la utilización más frecuente de las tecnologías de información y comunicación. Por otro lado, también debe procurar el desarrollo de habilidades como: sintetizar, reflexionar, redactar con claridad, leer comprensivamente.

Tabla 2- Básica Superior: Habilidades pedagógicas y didácticas

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS(10.97 PTOS)	VALORACIÓN												
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	3	0	4	0,171	29	0,343	52	0,514	278	0,686	366	228,067	0,623
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	8	0	26	0,171	25	0,343	65	0,514	242	0,686	366	212,443	0,580
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	9	0	8	0,171	33	0,343	95	0,514	221	0,686	366	213,123	0,582
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	13	0	14	0,171	34	0,343	78	0,514	227	0,686	366	209,87	0,573
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	6	0	9	0,171	30	0,343	77	0,514	244	0,686	366	218,791	0,598
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	9	0	21	0,171	62	0,343	84	0,514	190	0,686	366	198,373	0,542
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	69	0	38	0,171	58	0,343	58	0,514	143	0,686	366	154,302	0,422
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:													
1.8.1. Analizar.	6	0	18	0,171	30	0,343	75	0,514	237	0,686	366	214,5	0,586
1.8.2. Sintetizar.	9	0	27	0,171	38	0,343	99	0,514	193	0,686	366	200,935	0,549
1.8.3. Reflexionar.	18	0	21	0,171	32	0,343	66	0,514	229	0,686	366	205,585	0,562
1.8.4. Observar.	8	0	20	0,171	34	0,343	45	0,514	259	0,686	366	215,886	0,590
1.8.5. Descubrir.	13	0	21	0,171	33	0,343	88	0,514	211	0,686	366	204,888	0,560
1.8.6. Redactar con claridad.	13	0	12	0,171	34	0,343	68	0,514	239	0,686	366	212,62	0,581
1.8.7. Escribir correctamente.	9	0	9	0,171	23	0,343	80	0,514	245	0,686	366	218,618	0,597
1.8.8. Leer comprensivamente.	16	0	16	0,171	30	0,343	76	0,514	228	0,686	366	208,498	0,570
TOTAL	209		264		525		1106		3386		5490	3116,50	8,52

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Tabla 3 -Bachillerato: Habilidades pedagógicas y didácticas

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN												
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	6	0,171	29	0,343	67	0,514	196	0,686	298	179,867	0,604
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	8	0	15	0,171	36	0,343	72	0,514	167	0,686	298	166,483	0,559
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	11	0	10	0,171	32	0,343	92	0,514	153	0,686	298	164,932	0,553
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	6	0	21	0,171	37	0,343	88	0,514	146	0,686	298	161,67	0,543
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	4	0	15	0,171	31	0,343	75	0,514	173	0,686	298	170,426	0,572
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	11	0	24	0,171	48	0,343	78	0,514	137	0,686	298	154,642	0,519
1.7.Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	29	0	39	0,171	61	0,343	86	0,514	83	0,686	298	128,734	0,432
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:													
1.8.1. Analizar.	5	0	12	0,171	31	0,343	54	0,514	196	0,686	298	174,897	0,587
1.8.2. Sintetizar.	3	0	20	0,171	35	0,343	85	0,514	155	0,686	298	165,445	0,555
1.8.3. Reflexionar.	7	0	16	0,171	46	0,343	71	0,514	158	0,686	298	163,396	0,548
1.8.4. Observar.	4	0	3	0,171	25	0,343	71	0,514	195	0,686	298	179,352	0,602
1.8.5. Descubrir.	8	0	15	0,171	32	0,343	79	0,514	164	0,686	298	166,651	0,559
1.8.6. Redactar con claridad.	3	0	23	0,171	41	0,343	87	0,514	144	0,686	298	161,498	0,542
1.8.7. Escribir correctamente.	4	0	9	0,171	29	0,343	84	0,514	172	0,686	298	172,654	0,579
1.8.8. Leer comprensivamente.	12	0	13	0,171	37	0,343	64	0,514	172	0,686	298	165,802	0,556
TOTAL	115		241		550		1153		2411		4470	2476,45	8,31

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Tabla 4: Habilidades de sociabilidad pedagógica (resumen Básica superior y Bachillerato)

DIMENSIÓN QUE EVALUA 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA(4.12 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	10	0,00	27	0,171	43	0,343	116	0,514	468	0,686	664	400,038	0,602
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	3	0,00	19	0,171	47	0,343	118	0,514	477	0,686	664	407,244	0,613
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	20	0,00	45	0,171	90	0,343	201	0,514	308	0,686	664	353,167	0,532
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	35	0,00	66	0,171	110	0,343	220	0,514	233	0,686	664	321,934	0,485
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	54	0,00	71	0,171	106	0,343	172	0,514	261	0,686	664	315,953	0,476
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	29	0,00	50	0,171	92	0,343	179	0,514	314	0,686	664	347,516	0,523
TOTAL	151		278		488		1006		2061			2145,85	3,23

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los estudiantes consideran que sus maestros explican la forma de evaluación en su asignatura, utilizando un lenguaje claro que facilita la comprensión; recuerda los temas enseñados en la clase anterior, siendo necesaria una mejor retroalimentación en las ideas más importantes de lo aprendido. Debe realizar con más frecuencia resúmenes de los temas tratados al final de la clase para que el aprendizaje llegue a ser siempre significativo.

Tabla 5- Básica Superior: Habilidades de sociabilidad pedagógica

DIMENSIÓN QUE EVALUA											T. Doc	Valor total	Valor prom
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN												
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	4	0,0	11	0,171	21	0,343	54	0,514	276	0,686	366	226,176	0,618
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	3	0,0	10	0,171	28	0,343	58	0,514	267	0,686	366	224,288	0,613
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	8	0,0	18	0,171	38	0,343	108	0,514	194	0,686	366	204,708	0,559
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	17	0,0	30	0,171	47	0,343	125	0,514	147	0,686	366	186,343	0,509
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	24	0,0	34	0,171	48	0,343	94	0,514	166	0,686	366	184,47	0,504
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	12	0,0	22	0,171	41	0,343	95	0,514	196	0,686	366	201,111	0,549
TOTAL	68		125		223		534		1246		2196	1227,10	3,35

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Tabla 6- Bachillerato: Habilidades de sociabilidad pedagógica

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN												
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	6	0,0	16	0,171	22	0,343	62	0,514	192	0,686	298	173,862	0,583
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,0	9	0,171	19	0,343	60	0,514	210	0,686	298	182,956	0,614
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	12	0,0	27	0,171	52	0,343	93	0,514	114	0,686	298	148,459	0,498
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	18	0,0	36	0,171	63	0,343	95	0,514	86	0,686	298	135,591	0,455
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	30	0,0	37	0,171	58	0,343	78	0,514	95	0,686	298	131,483	0,441
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	17	0,0	28	0,171	51	0,343	84	0,514	118	0,686	298	146,405	0,491
TOTAL	83		153		265		472		815		1788	918,76	3,08

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Tabla 7: Atención a los estudiantes con necesidades individuales (resumen Básica superior y Bachillerato)

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN												
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	106	0	103	0,171	123	0,343	148	0,514	184	0,686	664	262,098	0,395
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	112	0	125	0,171	155	0,343	148	0,514	124	0,686	664	235,676	0,355
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	121	0	109	0,171	112	0,343	118	0,514	204	0,686	664	257,651	0,388
3.4. Envía tareas extras a la casa.	65	0	72	0,171	130	0,343	166	0,514	231	0,686	664	300,692	0,453
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	167	0	138	0,171	115	0,343	93	0,514	151	0,686	664	214,431	0,323
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	116	0	108	0,171	87	0,343	150	0,514	203	0,686	664	264,667	0,399
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	28	0	50	0,171	95	0,343	151	0,514	340	0,686	664	351,989	0,530
TOTAL	715		705		817		974		1437		4648	1887,20	2,84

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Si bien es cierto que, se mantiene una armoniosa comunicación con los Padres de Familia para informar del desarrollo académicos de sus hijos, hay que realizar más esfuerzos para agruparlos a quienes presentan dificultades, integrándolos al ritmo de trabajo de la clase, enviando tareas extras y si amerita el caso, recomendar a los padres, atención con un especialista.

Tabla 8- Básica Superior: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN												
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	52	0	46	0,171	66	0,343	80	0,514	122	0,686	366	155,316	0,424
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	76	0	54	0,171	78	0,343	79	0,514	79	0,686	366	130,788	0,357
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelos, notas escritas y/o entrevistas personales.	57	0	49	0,171	52	0,343	68	0,514	140	0,686	366	157,207	0,430
3.4. Envía tareas extras a la casa.	40	0	36	0,171	66	0,343	83	0,514	141	0,686	366	168,182	0,460
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	85	0	54	0,171	61	0,343	59	0,514	107	0,686	366	133,885	0,366
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	65	0	42	0,171	45	0,343	86	0,514	128	0,686	366	154,629	0,422
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	15	0	22	0,171	43	0,343	80	0,514	206	0,686	366	200,947	0,549
TOTAL	390		303		411		535		923		2562	1100,95	3,01

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Tabla 9- Bachillerato: Atención a los estudiantes con necesidades individuales

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN												
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	54	0	57	0,171	57	0,343	68	0,514	62	0,686	298	106,782	0,358
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	36	0	71	0.171	77	0.343	69	0.514	45	0.686	298	104.888	0.352

3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	64	0	60	0,171	60	0,343	50	0,514	64	0,686	298	100,444	0,337
3.4. Envía tareas extras a la casa.	25	0	36	0,171	64	0,343	83	0,514	90	0,686	298	132,51	0,445
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	82	0	84	0,171	54	0,343	34	0,514	44	0,686	298	80,546	0,270
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	51	0	66	0,171	42	0,343	64	0,514	75	0,686	298	110,038	0,369
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	13	0	28	0,171	52	0,343	71	0,514	134	0,686	298	151,042	0,507
TOTAL	325		402		406		439		514		2086	786,25	2,64

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Tabla 10: Relación con los estudiantes

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)													
El docente:													
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	16	0	18	0,171	38	0,343	88	0,514	504	0,686	664	407,088	0,613
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	19	0	23	0,171	42	0,343	82	0,514	498	0,686	664	402,115	0,606
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	14	0	15	0,171	53	0,343	96	0,514	486	0,686	664	403,484	0,608
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	16	0	17	0,171	60	0,343	118	0,514	453	0,686	664	394,897	0,595
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	20	0	20	0,171	46	0,343	91	0,514	487	0,686	664	400,054	0,602
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	12	0	16	0,171	27	0,343	76	0,514	533	0,686	644	416,699	0,647
TOTAL	97		109		266		551		2961		3984	2424,34	3,67

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Algo que caracteriza a los maestros de esta Institución es el trato cortés y de respeto a los estudiantes, no existe discriminación en el campo académico, social, religioso; la disciplina es razonada, evitando la agresión verbal, psicológica, menos física, lo que da como resultado un ambiente de buenas relaciones entre maestros-estudiantes y estudiantes-estudiantes, sobre todo en cada paralelo

Tabla 11 - Básica Superior: Relación con los estudiantes

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	7	0	8	0,171	26	0,343	44	0,514	281	0,686	366	225,668	0,617
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	12	0	9	0,171	22	0,343	37	0,514	286	0,686	366	224,299	0,613
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	10	0	5	0,171	37	0,343	48	0,514	266	0,686	366	220,694	0,603
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	10	0	7	0,171	30	0,343	58	0,514	261	0,686	366	220,345	0,602
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	14	0	11	0,171	26	0,343	47	0,514	268	0,686	366	218,805	0,598
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	10	0	10	0,171	15	0,343	42	0,514	289	0,686	366	226,697	0,619
TOTAL	63		50		156		276		1651		2196	1336,51	3,65

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Tabla 12- Bachillerato: Relación con los estudiantes

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	9	0	10	0,171	12	0,343	44	0,514	223	0,686	298	181,42	0,609
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	7	0	14	0,171	20	0,343	45	0,514	212	0,686	298	177,816	0,597
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	4	0	10	0,171	16	0,343	48	0,514	220	0,686	298	182,79	0,613
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	6	0	10	0,171	30	0,343	60	0,514	192	0,686	298	174,552	0,586
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	6	0	9	0,171	20	0,343	44	0,514	219	0,686	298	181,249	0,608
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	2	0	6	0,171	12	0,343	34	0,514	244	0,686	298	190,002	0,638
TOTAL											1788	1087,83	3,65
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS													18,16

Fuente: Encuesta aplicada a Estudiantes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

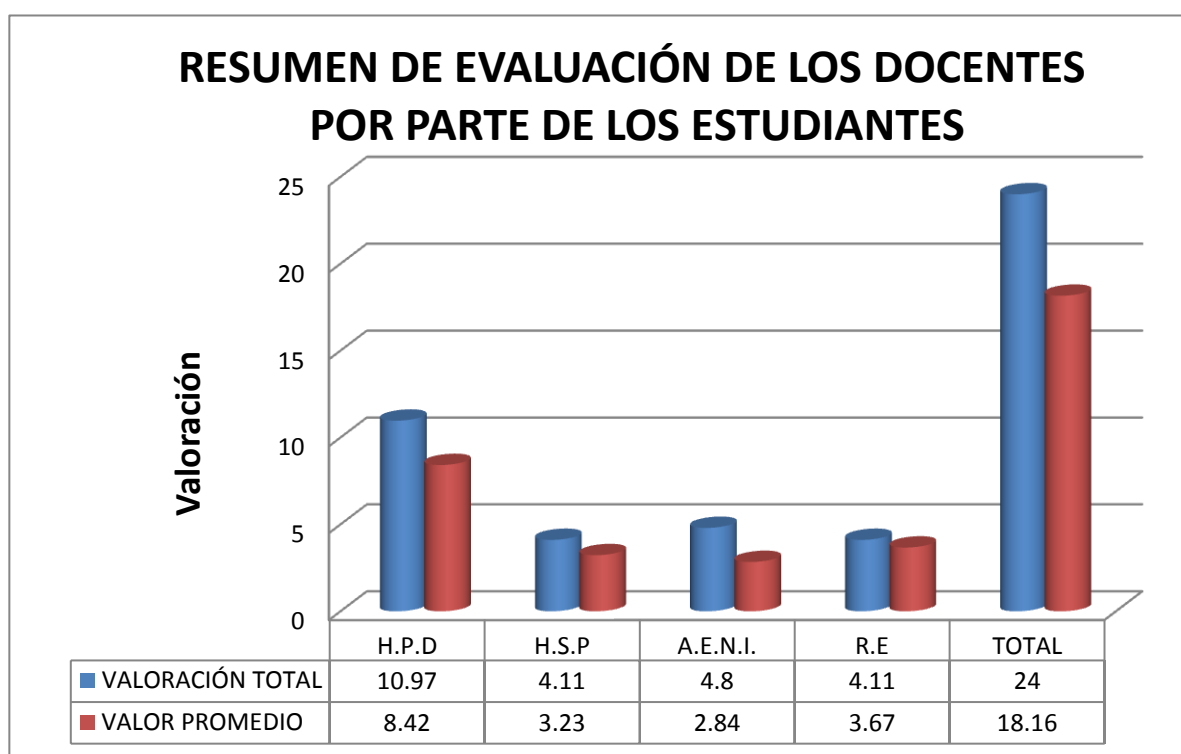
Tabla 13. RESUMEN DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	H.P.D.	10,97	8,42
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	H.S.P.	4,12	3,23
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	A.E.N.I.	4,80	2,84
RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	R.E.	4,11	3,67
TOTAL		24,00	18,16

Fuente: Cuestionario de Evaluación por parte de los estudiantes.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

GRÁFICO 1: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES



Fuente: Cuestionario de Evaluación por parte de los estudiantes.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de la **evaluación docente por parte de los estudiantes** aplicado a 664 estudiantes distribuidos de la siguiente forma: 366 de la básica superior y 298 de bachillerato, obtuvo un puntaje de 18,16/24, equivalente a muy bueno,

cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones medias, los mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa:

Las fortalezas en dos dimensiones: Sociabilidad Pedagógica, con un puntaje de 3,23/4,12; relación con las estudiantes con 3,67/4,11, los estudiantes consideran que los docentes si utilizan un lenguaje adecuado en las clases y poseen el control natural y social para propiciar el aprendizaje de los mismos, promueven el respeto hacia los demás, la no discriminación y la cortesía.

Los nudos críticos en las dos dimensiones : en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas un valor promedio normal de 8,42 frente al valor máximo de 10,97; en el ítem “utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases” tanto los estudiantes de la básica superior como de bachillerato manifiestan que muy pocos docentes hacen uso de esta herramienta, es necesario generar un ambiente de aprendizaje que motive los procesos de clases interactivas mediante los sistemas informáticos. En la dimensión de Atención a estudiantes con necesidades especiales se obtiene un puntaje promedio normal de 2,84 frente al valor máximo de 4,08, en el ítem de “realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase” los estudiantes de básica superior como del bachillerato opinan que este proceso no se cumple, el tiempo les queda corto a los docentes y están más preocupados por cumplir con los contenidos, son pocos los docentes que se preocupan de que el estudiante haya interiorizado los conocimientos; para ello hay que trabajar en promover la integración de los estudiantes al ritmo de trabajo de cada una de las clases, así como también se debe prestar mayor preocupación por las necesidades de cada una de ellos.

EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla 1: Relación con la comunidad

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)													
El docente:													
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	182	0	100	0,211	112	0,421	139	0,632	131	0,843	664	266,533	0,401
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	73	0	80	0,211	102	0,421	141	0,632	268	0,843	664	374,858	0,565
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	71	0	107	0,211	107	0,421	136	0,632	243	0,843	664	358,425	0,540
TOTAL	326		287		321		416		642		1992	999,82	1,51

Fuente: Encuesta aplicada a P.P.FF de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

En base al puntaje promedio de 1,51/2,53, se considera que en esta dimensión, es necesario desarrollar actividades conjuntamente con los padres y los hijos, esto redundará en mantener un ambiente de armonía que va en beneficio del adelanto académico.

Tabla 2: Normas y reglamentos

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)													
El docente:													
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	39	0	49	0,211	56	0,421	175	0,632	345	0,843	664	435,35	0,656
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	61	0	39	0,211	75	0,421	129	0,632	360	0,843	664	424,812	0,640
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	51	0	78	0,211	90	0,421	163	0,632	282	0,843	664	395,09	0,595
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	78	0	48	0,211	95	0,421	107	0,632	336	0,843	664	400,995	0,604
TOTAL	229		214		316		574		1323		2656	1656,25	2,49

Fuente: Encuesta aplicada a Padres de Familia de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

En esta dimensión, la mayoría de docentes es puntual a la hora de iniciar sus clases. Según el horario establecido permanece con los estudiantes. Entrega las calificaciones oportunamente, salvo alguno que otro, que se retrasa. Semanalmente hay atención a padres de familia, por lo que se mantiene información oportuna sobre el rendimiento y disciplina del estudiante, con el fin de aplicar los correctivos necesarios y evitar pérdidas de año

Tabla 3: Sociabilidad pedagógica

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	71	0	79	0,211	112	0,421	134	0,632	268	0,843	664	374,433	0,564
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	94	0	73	0,211	144	0,421	107	0,632	246	0,843	664	351,029	0,529
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	73	0	61	0,211	56	0,421	348	0,632	126	0,843	664	362,601	0,546
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	48	0	39	0,211	117	0,421	292	0,632	168	0,843	664	383,654	0,578
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	90	0	54	0,211	51	0,421	163	0,632	306	0,843	664	393,839	0,593
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	83	0	96	0,211	71	0,421	78	0,632	336	0,843	664	382,691	0,576
TOTAL	459		402		551		1122		1450		3984	2248,25	3,39

Fuente: Encuesta aplicada a Padres de Familia de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

La puntuación alta manifiesta que los estudiantes (hijos) son tratados con respeto, cariño y cortesía; enseñándoles a mantener buenas relaciones con los compañeros ya que somos seres de comunicación y relación con nuestros semejantes.

Todo problema se resuelve con diálogo y respeto a las individualidades de los estudiantes, de tal manera que si amerita una corrección, se invita a tomar conciencia del error para no volver a recaer en lo mismo

Tabla 4: Atención a estudiantes con necesidades individuales

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN												
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
El docente:													
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	179	0	100	0,211	136	0,421	114	0,632	135	0,843	664	264,209	0,398
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	179	0	124	0,211	112	0,421	114	0,632	135	0,843	664	259,169	0,390
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	109	0	80	0,211	102	0,421	139	0,632	234	0,843	664	344,932	0,519
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	46	0	39	0,211	117	0,421	243	0,632	219	0,843	664	395,679	0,596
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	116	0	83	0,211	107	0,421	136	0,632	222	0,843	664	335,658	0,506
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	65	0	80	0,211	114	0,421	134	0,632	271	0,843	664	378,015	0,569
TOTAL	694		506		688		880		1216		3311	1977,662	2,98
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS													10,364

Fuente: Encuesta aplicada a Padres de Familia de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

El criterio de evaluación de los padres de familia en este punto es similar a los ya vertidos en los otros parámetros. Es necesario llevar a la práctica todo lo expuesto anteriormente.

Conclusión. La evaluación deja entrever la importancia de replantear nuestras actitudes frente a la labor educativa, para aplicando los estándares de calidad en el desempeño docente, alcancemos la excelencia académica que, no solo es de beneficio para la Institución sino para el desarrollo de la Educación en nuestro país

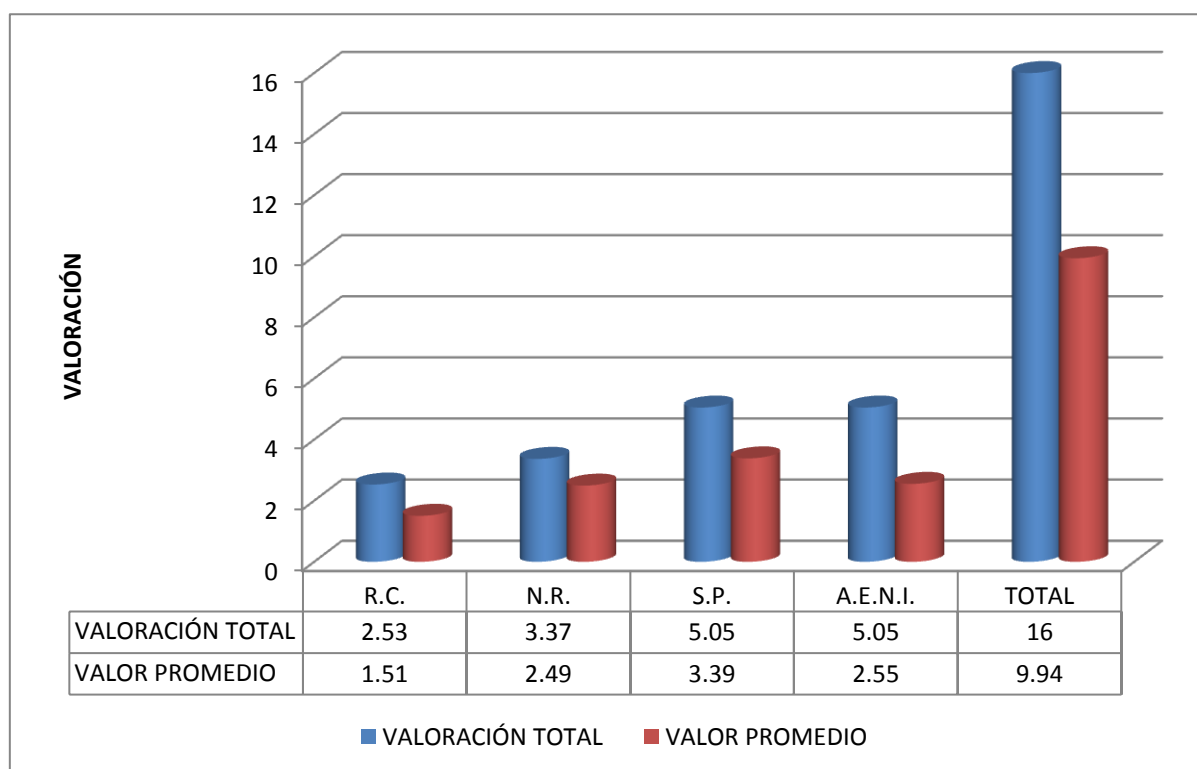
Tabla 5. RESUMEN DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	R.C.	2,53	1,51
NORMAS Y REGLAMENTOS	N.R.	3,37	2,49
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	S.P.	5,05	3,39
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	A.E.N.I.	5,05	2,55
TOTAL		16,00	9,94

Fuente: Cuestionario de Evaluación por parte de los Padres de Familia.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

GRÁFICO 1: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA



Fuente: Cuestionario de Evaluación por parte de los Padres de Familia.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de la **evaluación docente por parte de los padres de familia** aplicado a 664 padres obtuvo un puntaje de muy bueno de 9,94/16, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones medias, los mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa:

Las fortalezas en dos dimensiones: Normas y reglamentos con un puntaje de 2,49/3,37 y Sociabilidad Pedagógica, con un puntaje de 3,39/5,05, a criterio de los padres de familia los docentes si cumplen con la normativa establecida en la institución, son puntuales en el cumplimiento de sus actividades, son corteses y enseñan a mantener buenas relaciones entre los estudiantes, atienden de manera específica a los estudiantes.

Los nudos críticos en las dos dimensiones: en la dimensión de Relaciones con la comunidad con un valor promedio normal de 1,51 frente al valor máximo de 2,53, en el ítem: "Planifica actividades conjuntamente con los padres de familia o representantes y estudiantes" los mismos que recalcan que los docentes deben reforzar su trabajo en el desarrollo de actividades de colaboración, planificación en beneficio de la comunidad a través de mañanas deportivas, talleres de orientación de sexualidad, talleres del manejo de herramientas ofimáticas. En la dimensión de Atención a estudiantes con necesidades individuales, se obtiene un puntaje promedio normal de 2,55 frente al valor máximo de 5,05, en el ítem de "atiende a su hijo o representado de manera específica" a criterio de los padres de la básica superior este punto es relevante, consideran que el docente debe preocuparse por las diferencias individuales de cada estudiante y atender de manera específica esa necesidad, mientras que los padres del nivel de bachillerato dan relativa importancia a este punto.

OBSERVACIÓN DE CLASE POR PARTE DEL MAESTRANTE AL DOCENTE

Tabla 1: Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN			
	Sí		No	
El docente:				
1. Presenta el plan de clase al observador.	37	1.25	3	0,00
2. Inicia su clase puntualmente.	36	1.25	4	0,00
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	39	1.25	1	0,00
4. Da a conocer los <i>objetivos de la</i> clase a los estudiantes.	40	1.25	0	0,00
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	39	1.25	1	0,00
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	35	1.25	5	0,00
Total respuestas	226	1.25	14	0,00
Puntaje total.	282,5		0,00	
Puntaje promedio.	7,0625			

Fuente: Observación de clase aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

El docente observado inicia con puntualidad su clase. Entrega al Maestrante el plan de aula y da a conocer a los estudiantes el objetivo de esa clase, presentando el tema a tratar. A continuación revisa las tareas enviadas a la casa y realiza una evaluación diagnóstica (conocimientos previos), para auscultar cuánto conocen los estudiantes del tema a tratar.

Tabla 2: Proceso enseñanza- aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN			
	Sí		No	
El docente:				
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	40	1.25	0	
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	37	1.25	3	
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	39	1.25	1	
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	38	1.25	2	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	38	1.25	2	
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	38	1.25	2	
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	37	1.25	3	
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	39	1.25	1	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	39	1.25	1	
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	39	1.25	1	

11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	40	1.25		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	38	1.25	2	
13. Envía tareas	38	1.25	2	
Total respuestas	500	1.25	20	0,00
Puntaje total.	625	1.25	0	
Puntaje promedio.	15,63		0,00	

Fuente: Observación de clase aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

De la observación de esta clase puedo deducir que el docente evidencia seguridad en la presentación del tema, lo desarrolla tomando ejemplos reales y experiencias vividas.

Considera las experiencias previas de los estudiantes relacionando el tema con la realidad en la que se desenvuelven los alumnos.

Asigna actividades claras, inclusive de refuerzo, para que el tema sea comprendido y asimilado. Casi al finalizar el tiempo de la clase, realiza un resumen de lo tratado y evalúa brevemente, en base a preguntas, si el tema fue aprendido. Mantiene el interés. Envía una consulta a la casa.

Tabla 3: Ambiente en el aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN			
	Sí		No	
El docente:				
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	40	1.25	0	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	38	1.25	2	
3. Valora la participación de los estudiantes.	37	1.25	3	
4. Mantiene la disciplina en el aula.	39	1.25	1	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	39	1.25	1	
Total respuestas	193	1.25	7	
Puntaje total.	241,25		0,0	
Puntaje promedio.	6,0313		0,00	
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE		-		28,72

Fuente: Observación de clase aplicada a docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

La maestra conoce a sus estudiantes, las llama por el nombre y es cordial, cálida y respetuosa. En la clase prima la amabilidad, seguridad y libertad para expresar sus sentimientos y opiniones, aún si no está de acuerdo con el docente. Valora su aporte. Incentiva a la participación general y mantiene la disciplina.

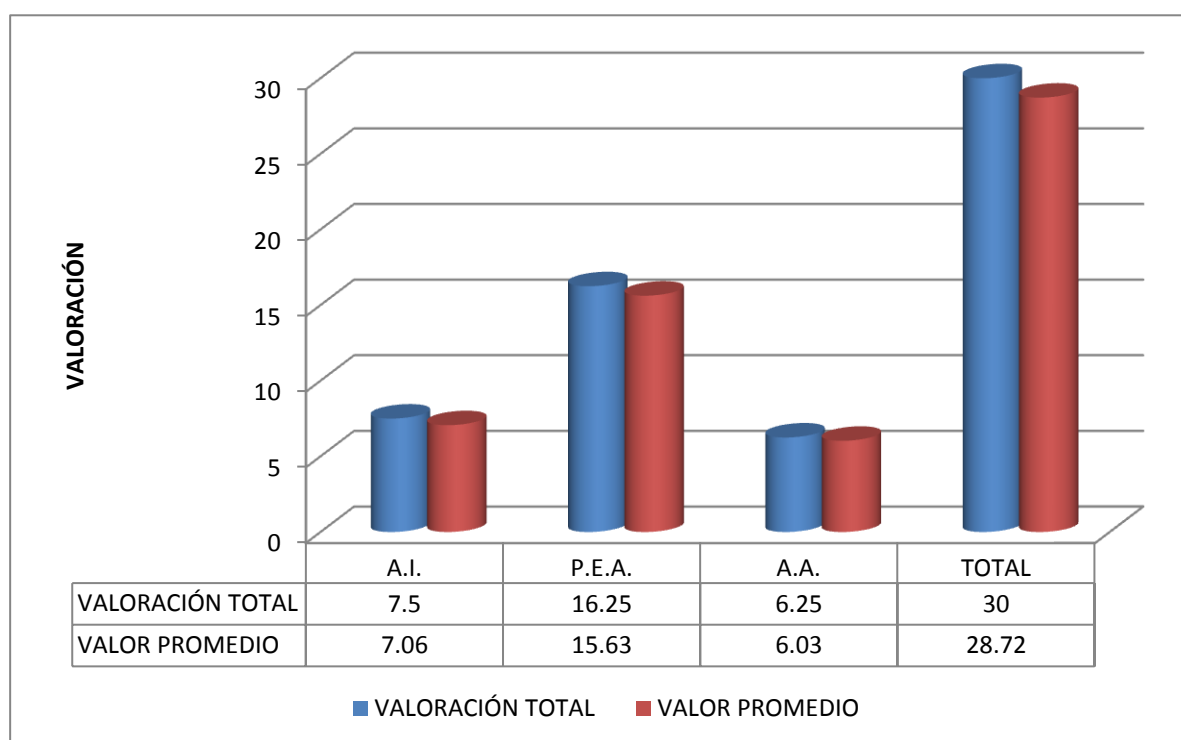
Tabla 4. RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN DE CLASE POR PARTE DEL MAESTRANTE

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
ACTIVIDADES INICIALES	A.I.	7,50	7,06
PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	P.E.A.	16,25	15,63
AMBIENTE EN EL AULA	A.A.	6,25	6,03
TOTAL		30,00	28,72

Fuente: Cuestionario de Observación de clase por parte del maestrante.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

GRÁFICO 1: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES CLASE IMPARTIDA



Fuente: Cuestionario de Observación de clase por parte del maestrante.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de la **observación de clase a los docentes por parte de la maestrante** se aplicó a 40 profesores se obtuvo un puntaje de excelente de 28,72/30, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa:

Las fortalezas en las tres dimensiones: actividades iniciales con un puntaje de 7,06/7,5, proceso de enseñanza-aprendizaje con 15,63/16,25, ambiente en el aula con 6,03/6,25.

Según Schwab (2003), la educación tiene cuatro grandes núcleos: el que aprende: estudiante, el que enseña: profesor, lo que se enseña y se aprende: currículo y el contexto en el que se desenvuelve el proceso de enseñanza-aprendizaje es el aula, al combinarse estos 4 elementos la maestrante expone a través de la observación de clase realizada, que los docentes en sus actividades iniciales, comienzan sus clases con puntualidad, revisan las tareas a sus estudiantes, da a conocer los objetivos y presentan el tema de clase. En la dimensión del proceso de enseñanza-aprendizaje, indicando que el 100% de los docentes, consideran las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, refuerzan la explicación a quienes muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad, asignan actividades claras, evidencian seguridad en la presentación del tema, realizan preguntas para comprobar si los estudiantes han asimilado. En la dimensión del ambiente de aula, los docentes son afectuosos, valoran la participación de los estudiantes con respeto y amabilidad, mantienen la disciplina en el aula.

Sin embargo, también se indica que los docentes deben realizar una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, utilizar recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase, estos son aspectos importantes en su formación integral.

Tabla 5: DESAGREGACIÓN DE LA VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

TOTAL DE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES	
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,65
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,81
DESARROLLO EMOCIONAL	1,05
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	0,77
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0,97
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,79
CLIMA DE TRABAJO	0,85
TOTAL	8,87
TOTAL DE COEVALUACIÓN	
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,24
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,86
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN LA EDUCACIÓN	1,49
DESARROLLO EMOCIONAL	3,01
TOTAL	9,59
TOTAL DE EVALUACIÓN DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA	
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,03
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	1,52
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,51
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,11
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,08
TOTAL	8,25
TOTAL DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	8,42
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,23
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,84
RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	3,65
TOTAL	18,15
TOTAL DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PADRES DE FAMILIA	
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,51
NORMAS Y REGLAMENTOS	2,49
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,39
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,55
TOTAL	9,94
TOTAL DE OBSERVACIÓN DE CLASE DE DOCENTES	
ACTIVIDADES INICIALES	7,06
PROCESO ENSEÑANZA- APRENDIZAJE	15,63
AMBIENTE EN EL AULA	6,03
TOTAL	28,72

TOTAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	83,52
---------------------------------------	--------------

Fuente: Encuesta a Directivos, docentes, estudiantes, padres de familia

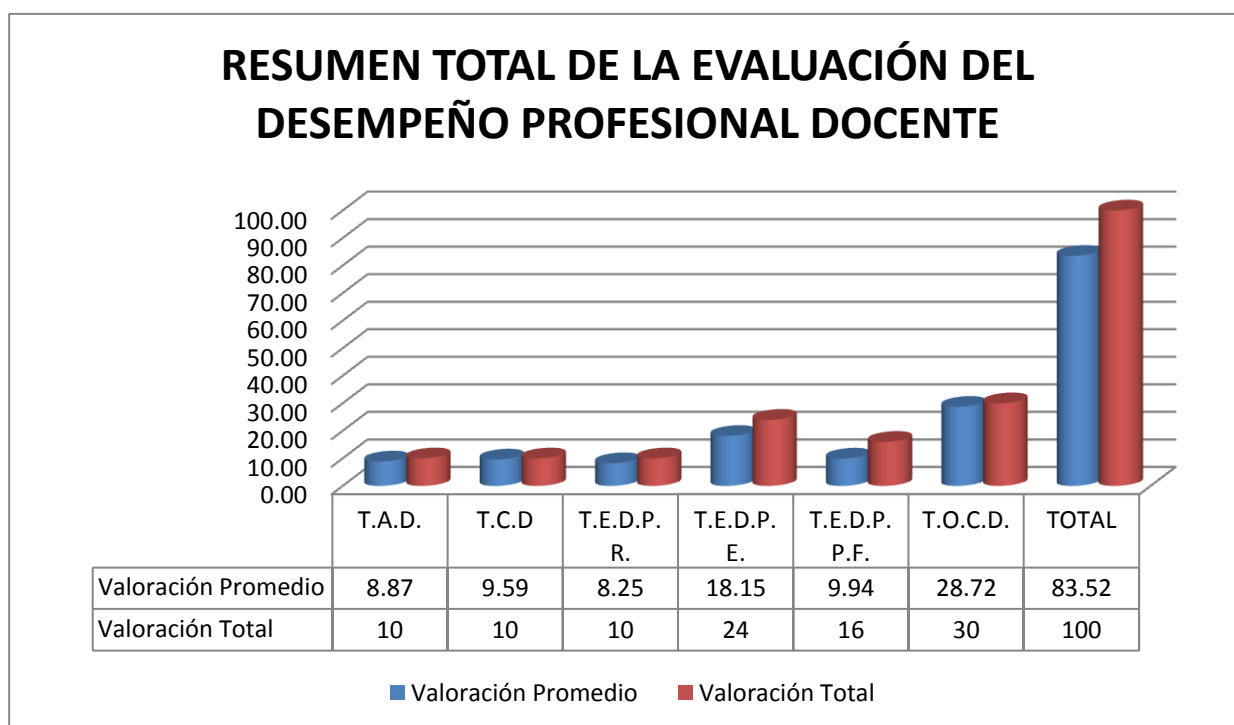
Elaborado por: Villacís, M. (2012).

Tabla 6: RESUMEN TOTAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

EVALUACIÓN DE DOCENTES	CÓDIGO	Valoración Promedio	Valoración Total
TOTAL DE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES	T.A.D.	8,87	10,00
TOTAL DE COEVALUACIÓN	T.C.D	9,59	10,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA	T.E.D.P.R.	8,25	10,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	T.E.D.P.E.	18,15	24,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PADRES DE FAMILIA	T.E.D.P.P.F.	9,94	16,00
TOTAL DE OBSERVACIÓN DE CLASE DE DOCENTES	T.O.C.D.	28,72	30,00
TOTAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE	TOTAL	83,52	100,00

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño profesional docente.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)



Fuente: Cuestionarios de evaluación del desempeño profesional docente.

Elaborado por: Villacís, M. (2012).

Los resultados globales de la valoración del desempeño profesional docente, obtuvo un puntaje de EXCELENTE de 83,52/100, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los, mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por Ministerio de Educación y Cultura.

5.1.1.2 Desempeño directivo:

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos, se consideraron los siguientes instrumentos:

-  Autoevaluación del rector
-  Evaluación del rector por parte del consejo ejecutivo
-  Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil
-  Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia
-  Evaluación del rector por parte del supervisor
-  Calificación del desempeño profesional directivo
-  Calificación del desempeño profesional de la Institución Educativa

Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, para dar un total de desempeño profesional directivo de 100 puntos. Al ingresar los datos en las tablas proporcionadas por la Universidad se ponderaron en forma automática.

Las dimensiones que se consideraron en el instrumento para la evaluación de los directivos fueron: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje. Los instrumentos tienen una valoración de 20 puntos y totalizan 100 puntos, entre ellos.

Para la desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos, se procedió de la misma manera que se realizó para el tratamiento de los datos en el desempeño docente, considerando los valores que corresponde a cada ponderación.

De la observación del puntaje total conseguido, se pudo llegar a calificar el desempeño profesional directivo, según lo establecido en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS
Tabla 1: Competencias gerenciales

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)													
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,058	1	0,116	1	0,175	2	0,233	4	0,757	0,189
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,058	0	0,116	2	0,175	2	0,233	4	0,816	0,204
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,058	0	0,116	2	0,175	2	0,233	4	0,816	0,204
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,058	1	0,116	1	0,175	2	0,233	4	0,757	0,189
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,058	0	0,116	3	0,175	1	0,233	4	0,758	0,190
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,058	0	0,116	2	0,175	2	0,233	4	0,816	0,204
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,058	0	0,116	2	0,175	2	0,233	4	0,816	0,204
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,058	2	0,116	1	0,175	1	0,233	4	0,64	0,160
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,058	1	0,116	1	0,175	2	0,233	4	0,757	0,189
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,058	1	0,116	1	0,175	2	0,233	4	0,757	0,189
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,058	0	0,116	2	0,175	2	0,233	4	0,816	0,204
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	1	0,058	0	0,116	1	0,175	2	0,233	4	0,699	0,175
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,058	1	0,116	1	0,175	2	0,233	4	0,757	0,189
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,058	0	0,116	2	0,175	2	0,233	4	0,816	0,204
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1	0,058	0	0,116	2	0,175	1	0,233	4	0,641	0,160
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,058	0	0,116	2	0,175	2	0,233	4	0,816	0,204
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219

1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	1	0,058	0	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,757	0,189
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	1	0	1	0,058	0	0,116	0	0,175	2	0,233	4	0,524	0,131
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	1	0	1	0,058	0	0,116	0	0,175	2	0,233	4	0,524	0,131
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	2	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	1	0,233	4	0,349	0,087
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	1	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	2	0,233	4	0,641	0,160
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	2	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	2	0,233	4	0,466	0,117
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	0	1	0,058	0	0,116	0	0,175	2	0,233	4	0,524	0,131
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	1	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	2	0,233	4	0,582	0,146
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	1	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	2	0,233	4	0,641	0,160
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	2	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	2	0,233	4	0,466	0,117
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
TOTAL												50,037	12,509

Fuente: Encuesta aplicada a Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

En este aspecto se evidencia un cumplimiento a cabalidad en lo que respecta a estas competencias. No por ello podemos pasar por alto algunas falencias como que no siempre se incentiva al personal docente para que asista a eventos de mejoramiento profesional.

Tabla 2: Competencias pedagógicas

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,058	1	0,116	0	0,175	3	0,233	4	0,815	0,204
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
TOTAL												12,057	3,014

Fuente: Encuesta aplicada a Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Comprobamos que en los directivos existe idoneidad en el cumplimiento de su misión. Por tanto, son capaces de organizar, asesorar, supervisar, verificar, garantizar, orientar, desarrollar actividades en todos los procesos que estas habilidades requieren.

Sin embargo, hace falta observar las clases por lo menos una vez al trimestre, sea el Rector o su Delegado. Además supervisar el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
	VALORACIÓN												
N	1	N	2	N	3	N	4	N	5				
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,058	1	0,116	1	0,175	2	0,233	4	0,757	0,189
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,058	0	0,116	0	0,175	4	0,233	4	0,932	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,058	1	0,116	2	0,175	1	0,233	4	0,699	0,175
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,058	0	0,116	1	0,175	3	0,233	4	0,874	0,219
TOTAL												7,748	1,937
								PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS					17,461

Fuente: Encuesta aplicada a Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Evaluada esta dimensión se infiere que los directivos demuestran en su accionar educativo su capacidad de líderes, creando un ambiente humano y cristiano en sus relaciones interpersonales con los docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad toda.

Promueven el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. Quizá en este punto, sería deseable compartir las mismas con entidades comunitarias y organizaciones privadas y gubernamentales. Por otro lado, se delega responsabilidades y se promueve el desarrollo comunitario de todos los actores educativos, por medio de diferentes comisiones. Mantienen un diálogo permanente con la comunidad

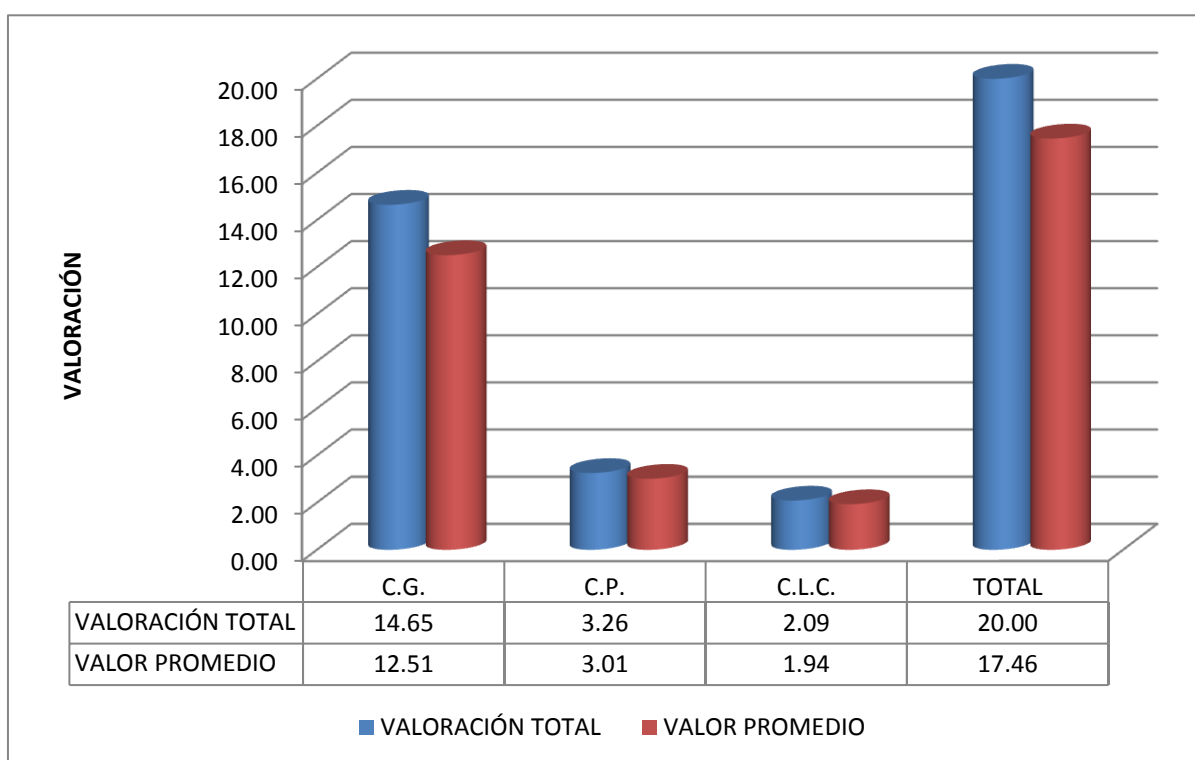
Tabla 4. RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	C.G.	14,65	12,51
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	C.P.	3,26	3,01
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	C.L.C.	2,09	1,94
TOTAL		20,00	17,46

Fuente: Cuestionario de Autoevaluación a Directivos.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

GRÁFICO 1: RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS



Fuente: Cuestionario de Autoevaluación a Directivos.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de **autoevaluación a 4 de los directivos**, obtuvo un puntaje de muy bueno de 17,46/20, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los, mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad:

Las fortalezas en dos dimensiones: competencias gerenciales, con un puntaje de 12,51/14,65; competencias pedagógicas con un puntaje de 3,01/3,26, lo que refleja que

las autoridades, realizan sus actividades con puntualidad, verifican procesos de evaluación continuos al personal administrativo, docente, de servicios, estudiantes, padres de familia; delegan funciones específicas a cada uno de los actores de la comunidad, propician y promueven el trabajo en equipo, la inclusión de todos y cada uno de los actores, generan el cumplimiento del reglamento interno, promueven la investigación e innovación pedagógica, organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el consejo ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo, representantes de los estudiantes, y representante de los padres de familia, supervisan las planificaciones anuales y didácticas, asesoran en metodologías de enseñanza, promueven la comunicación con la comunidad educativa, promueven el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

Los nudos críticos en una dimensión: Competencia de liderazgo en la comunidad se obtiene como valor promedio normal de 1,94 ante el valor máximo de 2,09.

Se observa que la dimensión de competencias de liderazgo con respecto a las otras dos dimensiones, es la que presenta la puntuación más baja, los directivos deben reforzar: la promoción de desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas, a través de concursos institucionales, participaciones interactivas en la semana cultural con instituciones de la comunidad, manteniendo una comunicación permanente.

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

Tabla 1: Competencia gerenciales

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1	0,059	0	0,118	0	0,177	2	0,236	3	0,531	0,177
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	1	0,236	3	0,59	0,197
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	1	0,059	0	0,118	0	0,177	2	0,236	3	0,531	0,177
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,059		0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,059		0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	1	0,236	3	0,59	0,197
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,059	1	0,118	0	0,177	2	0,236	3	0,59	0,197
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	0	0,236	3	0,531	0,177
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	1	0,236	3	0,59	0,197

1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,059	0	0,118	3	0,177	0	0,236	3	0,531	0,177
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,059		0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,059		0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,059		0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,059	1	0,118	0	0,177	2	0,236	3	0,59	0,197
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,059	1	0,118	0	0,177	2	0,236	3	0,59	0,197
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
TOTAL												41,005	13,668

Fuente: Encuesta aplicada a Miembros de Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

El criterio de evaluación de los miembros del Consejo Directivo en relación a las competencias gerenciales del Rector es ciento por ciento positivo, razón por la cual las actividades se cumplen a cabalidad.

Del trabajo investigativo se deduce que es necesario mejorar en aspectos como: estimularlas y sancionar al personal, de acuerdo a las normas legales vigentes.

Propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias con una proyección de ayuda social. Incentivar con más frecuencia la investigación pedagógica

Tabla 2: Competencia pedagógicas

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN												
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directico o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,059	0	0,118	2	0,177	1	0,236	3	0,59	0,197
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
TOTAL												9,322	3,107

Fuente: Encuesta aplicada a Miembros de Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Es relevante que estas competencias se cumplan a cabalidad, debido a la formación académica del Rector, quien está capacitado para el cumplimiento eficiente de sus funciones. Es oportuno en organizar, asesorar, orientar, realizar, solicitar, verificar, supervisar y evaluar el óptimo desarrollo de todo lo que a estas competencias se refiere.

Tabla 3: Competencia de liderazgo en la comunidad

DIMENSIÓN QUE EVALÚA											T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,059	0	0,118	0	0,177	3	0,236	3	0,708	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,059	0	0,118	1	0,177	2	0,236	3	0,649	0,216
TOTAL												6,018	2,006
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS													18,782

Fuente: Encuesta aplicada a Miembros de Consejo Ejecutivo de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Según el criterio del Consejo Directivo manifiesta que el Rector tiene capacidad de líder, mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa: profesores, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de apoyo, además con todas las personas que se acercan a esta Unidad Educativa. Delega responsabilidades; apoya el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad con las que mantiene buenas relaciones, sin discriminar a algunos miembros de la comunidad.

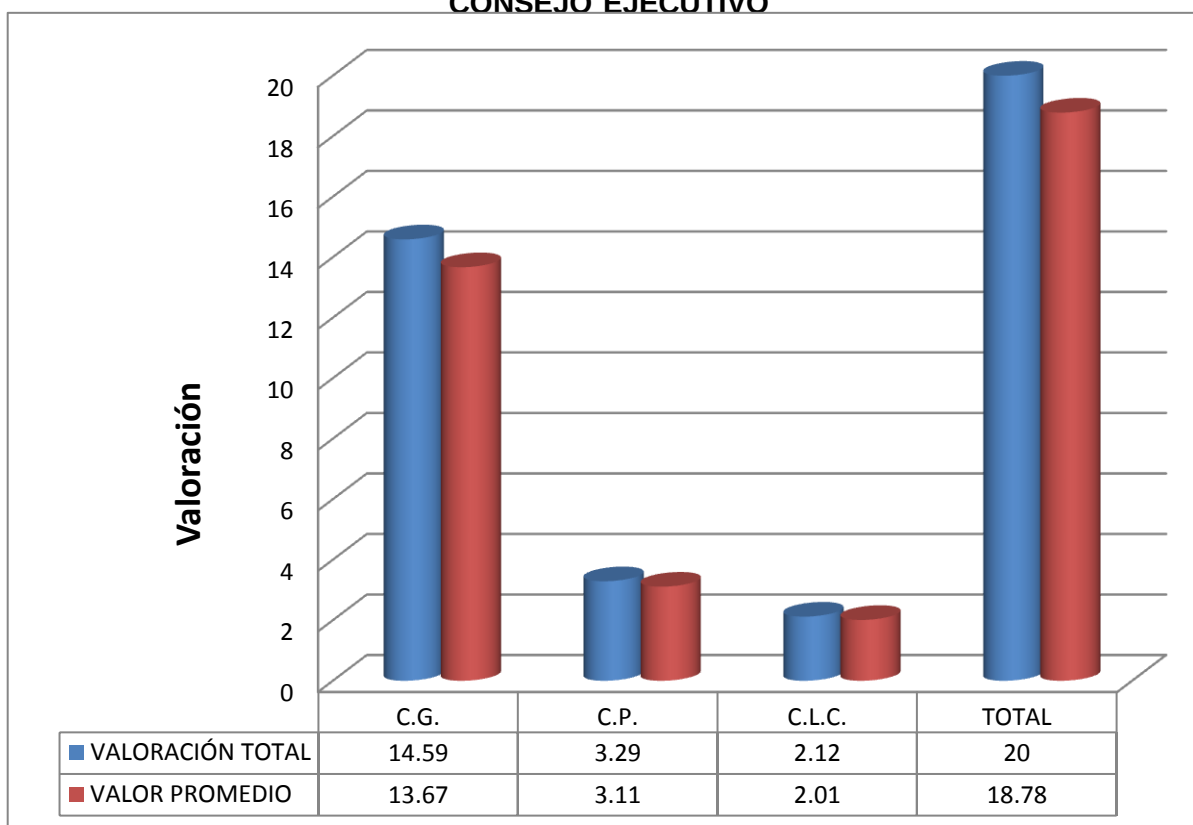
Tabla 4: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE CONSEJO EJECUTIVO

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	C.G.	14,59	13,67
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	C.P.	3,29	3,11
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	C.L.C.	2,12	2,01
TOTAL		20,00	18,78

Fuente: Cuestionario de evaluación, Rector y vicerrector por parte del Consejo Ejecutivo.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

GRÁFICA 1: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO



Fuente: Cuestionario de evaluación, Rector y vicerrector por parte del Consejo Ejecutivo.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de **evaluación de los directivos por parte de 3 miembros del consejo ejecutivo**, obtuvo un puntaje de excelente de 18,78/20, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. Demostrando que

la institución tiene una buena administración por parte de la autoridad que la dirige. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa:

Las fortalezas en tres dimensiones: competencias gerenciales, con un puntaje de 13,67/14,59, competencias pedagógicas con 3,11/3,29 y las competencia de liderazgo en la comunidad con 2,01/ 2,12.

En cuanto a la evaluación de los directivos por parte del consejo ejecutivo, se define que los directivos cumplen con lo requerido por la institución, por los docentes, por los estudiantes y por la comunidad en general, siendo un líder que coordina el funcionamiento exitoso de la institución, delega funciones a cada estamento y guía acertadamente en el trabajo realizado con eficacia y eficiencia.

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 1: Competencias gerenciales

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,179	0	0,357	0	0,536	4	0,715	4	2,86	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	0	2	0,179	0	0,357	0	0,536	1	0,715	4	1,073	0,268
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,179	0	0,357	0	0,536	4	0,715	4	2,86	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,179	0	0,357	0	0,536	4	0,715	4	2,86	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,179	2	0,357	0	0,536	2	0,715	4	2,144	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	1	0,179	0	0,357	1	0,536	2	0,715	4	2,145	0,536
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,179	0	0,357	1	0,536	3	0,715	4	2,681	0,670
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,179	0	0,357	2	0,536	2	0,715	4	2,502	0,626
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,179	0	0,357	0	0,536	4	0,715	4	2,86	0,715
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	1	0,179	1	0,357	1	0,536	1	0,715	4	1,787	0,447
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	1	0	0	0,179	0	0,357	0	0,536	3	0,715	4	2,145	0,536
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	1	0,179	1	0,357	1	0,536	1	0,715	4	1,787	0,447
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	2	0,179	0	0,357	0	0,536	2	0,715	4	1,788	0,447
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	1	0	0	0,179	1	0,357	0	0,536	3	0,715	4	2,502	0,626
TOTAL												31,994	7,999

Fuente: Encuesta aplicada a Miembros de Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los miembros del Consejo Estudiantil afirman que el Rector es puntual en su asistencia, no falta al trabajo. Exige puntualidad al personal de la Institución. Supervisa la conformación del Consejo estudiantil y Comité Central de Padres de Familia. Atiende oportunamente, a lo padres que requieren información sobre sus hijos. Actúa siempre a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.

Sin embargo, debe orientar a los padres de familia para la rendición de cuentas de los fondos del Comité Central, como también tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la Institución

Tabla 3: Competencias pedagógicas

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,179	0	0,357	1	0,536	3	0,715	4	2,681	0,670
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0,179	0	0,357	1	0,536	3	0,715	4	2,681	0,670
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,179	0	0,357	2	0,536	2	0,715	4	2,502	0,626
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	2	0	0	0,179	1	0,357	0	0,536	1	0,715	4	1,072	0,268
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1	0,179	1	0,357	0	0,536	2	0,715	4	1,966	0,492
TOTAL												10,902	2,726

Fuente: Encuesta aplicada a Miembros de Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Es importante para el Consejo Estudiantil el desarrollo de estas competencias ya que son funciones del Rector observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre para mantener un nivel académico acorde con los estándares de calidad exigidos por el ME. Por otro lado, debe supervisar el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes para que alcancen un nivel de conocimientos significativos.

Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	1	0,179	0	0,357	1	0,536	2	0,715	4	2,145	0,536
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	1	0,179	0	0,357	1	0,536	2	0,715	4	2,145	0,536
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,179	0	0,357	0	0,536	4	0,715	4	2,86	0,715
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,179	0	0,357	3	0,536	1	0,715	4	2,323	0,581
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	1	0,179	1	0,357	2	0,536	0	0,715	4	1,608	0,402
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,179	3	0,357	0	0,536	1	0,715	4	1,786	0,447
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,179	1	0,357	1	0,536	2	0,715	4	2,323	0,581

3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,179	2	0,357	1	0,536	1	0,715	4	1,965	0,491
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,179	0	0,357	1	0,536	3	0,715	4	2,681	0,670
TOTAL												19,836	4,959
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS													15,68

Fuente: Encuesta aplicada a Miembros de Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Según los resultados de esta evaluación afirman que reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar los logros en el aprendizaje de los estudiantes, ya que esto fortalece el desarrollo de una auténtica educación integral.

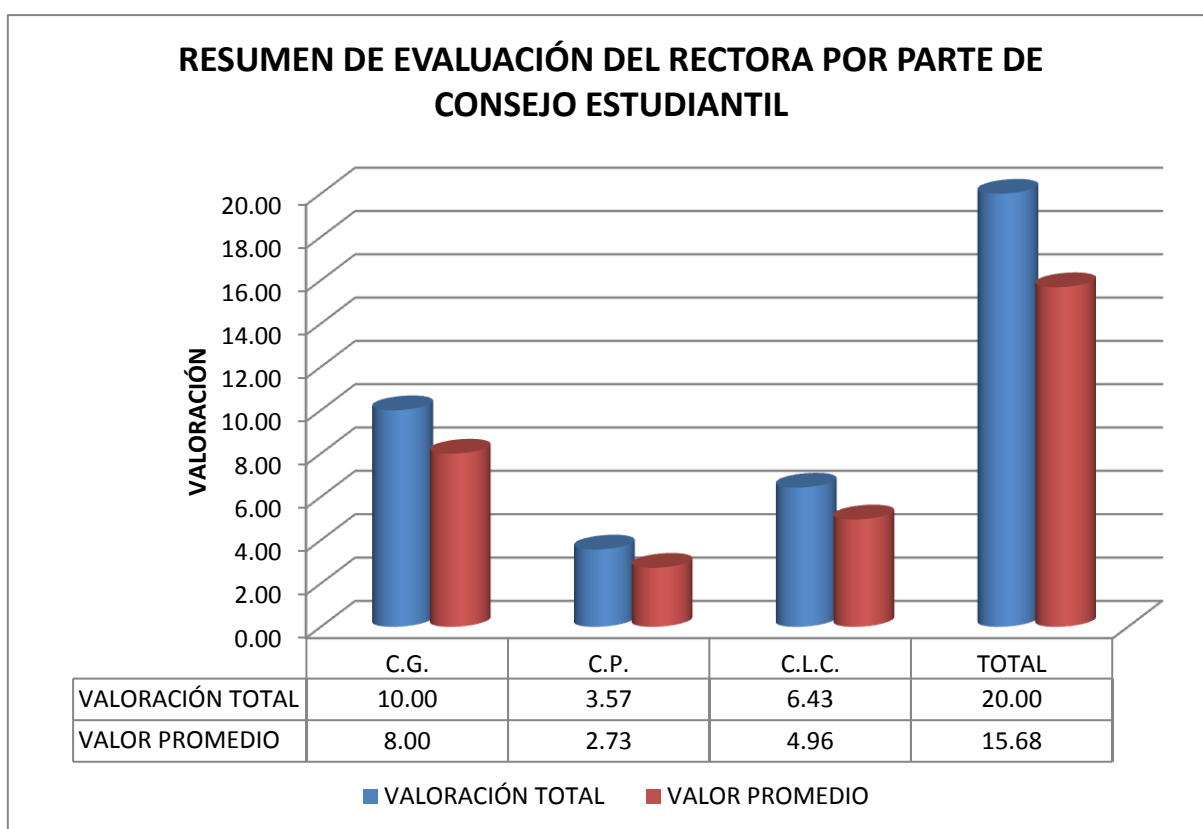
Por otro lado, mantiene comunicación permanente y buenas relaciones con todos los actores educativos. Sin embargo, es de desear que promueva actividades de la Institución con otras entidades privadas y gubernamentales, para lograr una integración, no solo "casa adentro", sino que sirva de enriquecimiento en el campo académico y social, así estaremos propiciando una cultura de paz, solidaridad y alegría entre establecimientos educativos de la ciudad, así iremos más allá de los muros de la Institución.

Tabla 4: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	C.G.	10,00	8,00
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	C.P.	3,57	2,73
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	C.L.C.	6,43	4,96
TOTAL		20,00	15,68

Fuente: Cuestionario de evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)



Fuente: Cuestionario de evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de evaluación de los directivos por parte de 4 miembros del consejo estudiantil, obtuvo un puntaje de aceptable de 15,683/20. Cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones entre la mitad y un poco más de la mitad de las valoraciones asignadas presentando así una marcada diferencia con la puntuación máxima establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad:

Las fortalezas en una sola dimensión; competencias pedagógicas con un puntaje de 2,72/3,57

Los nudos críticos en dos dimensiones: competencias Gerenciales se obtiene como valor promedio normal de 7,99 ante el valor máximo de 10, en la dimensión de competencia de liderazgo en la comunidad se obtiene como valor promedio normal de 4,96 ante el valor máximo de 6,43.

Desde la perspectiva del consejo estudiantil los directivos si: trabajan con puntualidad y exigen puntualidad a los demás, controlan las jornadas escolares realizando continuo seguimiento al personal docente y administrativo, supervisa la conformación del consejo estudiantil, promueve y dirige la participación activa con el comité central de padres de familia, observa las clases del personal docente, supervisa el proceso de evaluación del aprendizaje, mantiene buenas relaciones con los profesores, estudiantes y padres de familia, reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa

Sin embargo, los directivos, no proveen una rendición de cuentas de su gestión a la comunidad educativa, no garantizan la matrícula a la institución a estudiantes con necesidades educativas especiales, hace falta relacionar las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, promover el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas con la finalidad de compartir el espíritu solidario que debe reinar entre instituciones educativas.

Es en la evaluación del rector donde se observa resultados al alcance del promedio en cada una de las dimensiones, se deben desarrollar estrategias de gestión por parte del director para reforzar sus competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo con la comunidad.

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Tabla 1: Competencias gerenciales

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4			
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	1	0,132	1	0,18	0	0,263	0	0,392	2	0,527	4	1,366	0,342
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	1	0,392	3	0,527	4	1,973	0,493
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	2	0,392	2	0,527	4	1,838	0,460
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	1	0,392	3	0,527	4	1,973	0,493
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	2	0,392	2	0,527	4	1,838	0,460
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0	0,18	1	0,263	0	0,392	3	0,527	4	1,844	0,461
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	1	0,392	3	0,527	4	1,973	0,493
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,132	0	0,18	1	0,263	0	0,392	3	0,527	4	1,844	0,461
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,132	1	0,18	1	0,263	0	0,392	2	0,527	4	1,497	0,374
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	2	0,392	2	0,527	4	1,838	0,460
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	3	0,527	4	1,713	0,428
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	1	0,18	0	0,263	0	0,392	3	0,527	4	1,761	0,440
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	1	0,18	0	0,263	0	0,392	3	0,527	4	1,761	0,440

1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	3	0,527	4	1,713	0,428
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	3	0,527	4	1,713	0,428
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
TOTAL												43,509	10,877

Fuente: Encuesta aplicada a Miembros del Comité Central de Padres de familia de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Consideran que la ejecución de estas competencias se cumplen satisfactoriamente; debiendo tomar en cuenta aspectos como incentivar al personal docente para que asista a eventos de mejoramiento profesional, "nunca es demasiado tarde", innovarse constantemente. Además, debe solicitar informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al Tesorero del Comité Central de Padres de Familia.

Cabe anotar que en lo que respecta a buscar fuentes de financiamiento para el funcionamiento de la Institución, es demasiado difícil, por nuestra condición de Particular Religioso.

Tabla 2: Competencias pedagógicas

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	3	0,527	4	1,713	0,428
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
TOTAL												12,253	3,063

Fuente: Encuesta aplicada a Miembros del Comité Central de Padres de familia de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

La alta valoración asignada manifiesta que en este aspecto el Rector cumple a cabalidad su misión de educador, aunque debe considerar un mejoramiento en lo que respecta a garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, aunque esto requiera un replanteamiento en algunas áreas.

Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad

DIMENSIÓN QUE EVALÚA 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,132	0	0,179	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,132	0	0,179	0	0,263	1	0,392	3	0,527	4	1,973	0,493
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,132	0	0,179	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	1	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	3	0,527	4	1,713	0,428
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	1	0,392	3	0,527	4	1,973	0,493
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	1	0,392	3	0,527	4	1,973	0,493
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	2	0,392	2	0,527	4	1,838	0,460
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	1	0,18	1	0,263	1	0,392	1	0,527	4	1,362	0,341
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,132	0	0,18	1	0,263	1	0,392	2	0,527	4	1,709	0,427
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0	0,18	0	0,263	0	0,392	4	0,527	4	2,108	0,527
TOTAL												18,865	4,716
								PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS					18,66

Fuente: Encuesta aplicada a Miembros del Comité Central de Padres de familia de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los miembros del Comité Central de Padres de Familia consideran que este campo se encuentra realizado perfectamente, ya que existe un clima de armonía y comprensión entre todos quienes formamos la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán" en Ambato.

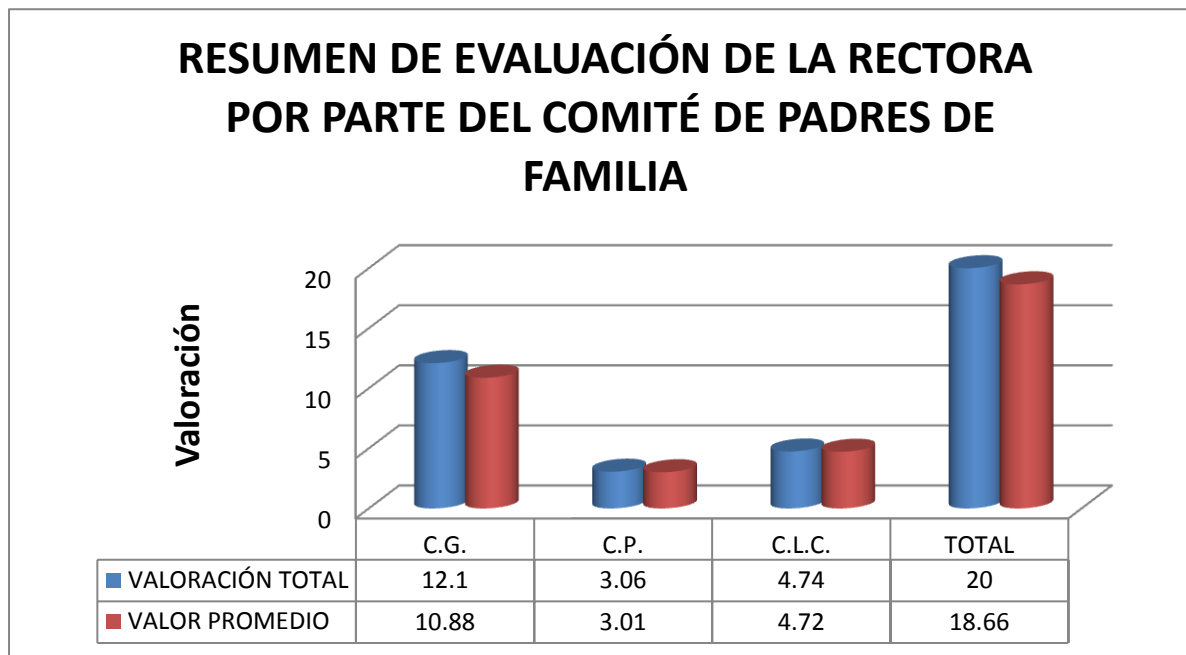
Tabla 4: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DE COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GERENCIALES	C.G.	12,10	10,88
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	C.P.	3,16	3,06
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	C.L.C.	4,74	4,72
TOTAL		20	18,66

Fuente: Cuestionario de Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

GRÁFICO 1: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA



Fuente: Cuestionario de Evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de **evaluación de los directivos por parte de los padres de familia**, obtuvo un puntaje de excelente de 18,66/20, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad:

Las fortalezas en tres dimensiones: Competencias gerenciales, con un puntaje de 10,88/12,10, competencias pedagógicas con un puntaje de 3,01/3,06 y la Competencia de liderazgo en la comunidad con un puntaje de 4,72/ 4,74.

A diferencia de la evaluación realizada por el consejo estudiantil a los directivos de la institución, la evaluación por parte del comité central de padres de familia se observa resultados con puntuaciones que tienden a acercarse a la valoración máxima de cada dimensión. Los integrantes del comité central de padres de familia si consideran que los directivos: trabajan con puntualidad y exigen puntualidad a los demás, controlan las jornadas escolares, garantizan la integración a la institución a estudiantes con capacidades especiales, incentivan al mejoramiento profesional. El comité de padres considera que los directivos deben trabajar más en mantener una participación activa con el comité central, ya que representan un estamento importante en el hacer educativo; además, debe supervisar el rendimiento de los estudiantes, relacionar las acciones del plantel con el desarrollo comunitario. Criterios que deben ser tomados en cuenta para mayores realizaciones educativas.

.

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL SUPERVISOR DE ZONA

Tabla 1: Competencia gerenciales

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)													
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1	0,056	0	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,056	0,056
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223

1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,112	0,112
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,112	0,112
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,112	0,112
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,112	0,112
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,112	0,112
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,112	0,112
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167

1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,112	0,112
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,112	0,112
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL												12,544	12,544

Fuente: Encuesta aplicada a Supervisor de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Según criterio del Sr. Supervisor dichas competencias son cumplidas con mucha frecuencia, teniendo que perfeccionar ciertos aspectos como: propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias con la finalidad de desarrollar y poner en práctica el espíritu de solidaridad con los que menos tienen.

También, tomar en cuenta a los Padres de Familia en algunos aspectos dentro de la planificación de las labores de la Institución. Promover más la innovación pedagógica.

Tabla 2: Competencia pedagógicas

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL												3,010	3,010

Fuente: Encuesta aplicada a Supervisor de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Es importante observar que la autoridad del ME reconoce que un gran porcentaje de actividades que competen al Director o Rector han sido cumplidas satisfactoriamente, recomendando un mejoramiento y toma de conciencia en aquellas competencias asignadas con un valor menor, como la organización para la elaboración del P.E.I. debe estar integrado por todos los estamentos que conforman la Unidad Educativa (Personal Directivo, docente, administrativo, de apoyo, padres de familia, estudiantes).; como también solicitar a los docentes que den a conocer a los alumnos los objetivos del aprendizaje, al inicio del año escolar y supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes; como verificar la aplicación de la planificación didáctica para alcanzar mayores logros académicos.

Tabla 3: Competencias de liderazgo en la comunidad

DIMENSIÓN QUE EVALÚA	VALORACIÓN										T. Doc	Valor total	Valor prom
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)													
	N	1	N	2	N	3	N	4	N	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,112	0,112
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,056	1	0,112	0	0,167	0	0,223	1	0,112	0,112
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,056	0	0,112	0	0,167	1	0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,056	0	0,112	1	0,167	0	0,223	1	0,167	0,167
TOTAL												1,951	1,951
													PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS
													17,505

Fuente: Encuesta aplicada a Supervisor de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán"

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

La información obtenida de la aplicación de la encuesta al Sr. Supervisor, deducimos que en estas competencias ha observado el cumplimiento satisfactorio en las funciones del directivo. Sin embargo, es necesario mantener siempre una comunicación permanente con la comunidad educativa, apoyando y promoviendo el desarrollo de actividades en beneficio del bien común.

Conclusión. Como corolario de este trabajo investigativo puedo afirmar que, los resultados obtenidos son satisfactorios y esperanzadores para esta Unidad Educativa. Si procuramos avanzar un poco más, llegaremos a la calidad educativa en el desempeño profesional de directivos y docentes, solamente así alcanzaremos la excelencia académica, que redundará no solo en la sociedad ambateña sino en todo el país, formando grandes mujeres y jóvenes responsables, creativos y proactivos que serán la engrandecerán a nuestro querido Ecuador.

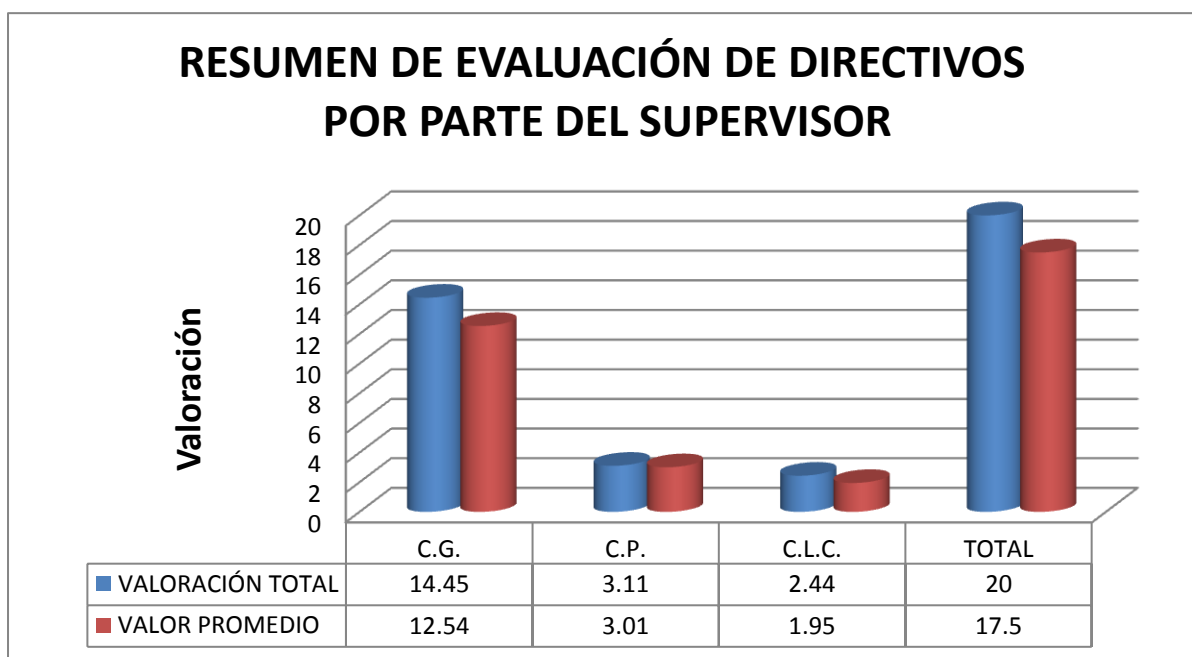
Tabla 4: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR

DIMENSIÓN A EVALUAR	CÓDIGO	VALORACIÓN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIA GERENCIALES	C.G.	14,45	12,54
COMPETENCIA PEDAGÓGICAS	C.P.	3,11	3,01
DESARROLLO EMOCIONAL	C.L.C.	2,44	1,95
TOTAL		20	17,50

Fuente: Cuestionario de Evaluación del Rector por parte del Supervisor.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

GRÁFICO 1: RESUMEN DE EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR



Fuente: Cuestionario de Evaluación del Rector por parte del Supervisor.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales del instrumento de evaluación de los directivos por parte del supervisor educativo, obtuvo un puntaje de muy bueno de 17,50/20, cada una de las dimensiones reflejan puntuaciones altas, los mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura. En relación a los datos que arroja la tabla resumen, se observa con claridad:

Las fortalezas en las tres dimensiones: competencias gerenciales, con un puntaje de 12,54/14,45; competencias pedagógicas con 3,01/3,11, competencia de liderazgo en la comunidad con un puntaje de 1,95/2,44

A criterio del supervisor escolar, los directivos de la institución, realizan sus actividades con puntualidad, rinden cuentas de su gestión a la comunidad educativa, hacen seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, propician el trabajo en equipo y comunitario para el mejor funcionamiento de la institución, incentivan y coordinan el mejoramiento profesional de la institución, delegan funciones específicas a cada uno de los actores de acuerdo a las normas y reglamentos respectivos, propician el cumplimiento del reglamento interno y el manual de convivencia institucional, promueven la investigación e innovación pedagógica; entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial, actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física, y sexual, organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el consejo ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, supervisan la planificación anual y didáctica, supervisa el proceso de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes asesoran en metodologías de enseñanza, promueven la comunicación con la comunidad educativa, apoyan y promueven el desarrollo de actividades en beneficio del desarrollo de la comunidad, relacionan las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueven el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.

En resumen cumplen a cabalidad su función directiva y procuran mantener en alto el prestigio alcanzado en tantos años de servicio y entrega a la sociedad ambateña y a la patria toda.

Tabla 5: DESAGREGACIÓN DE LA VALORACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

TOTAL DE AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS

COMPETENCIAS GERENCIALES	12,51
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,01
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,94
TOTAL	17,46

TOTAL DE EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DE CONSEJO DIRECTIVO

COMPETENCIA GERENCIALES	13,67
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,11
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,01
TOTAL	18,78

TOTAL DE AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DE CONSEJO ESTUDIANTIL

COMPETENCIA GERENCIALES	8,00
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,73
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,96
TOTAL	15,68

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

COMPETENCIAS GERENCIALES	10,88
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,06
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,72
TOTAL	18,66

TOTAL DE EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR

COMPETENCIA GERENCIALES	12,54
COMPETENCIA PEDAGÓGICAS	3,01
DESARROLLO EMOCIONAL	1,95
TOTAL	17,50

TOTAL DE LA EVALUACIÓN A DIRECTIVOS	88,08
--	--------------

Fuente: Cuestionario del desempeño profesional directivo.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

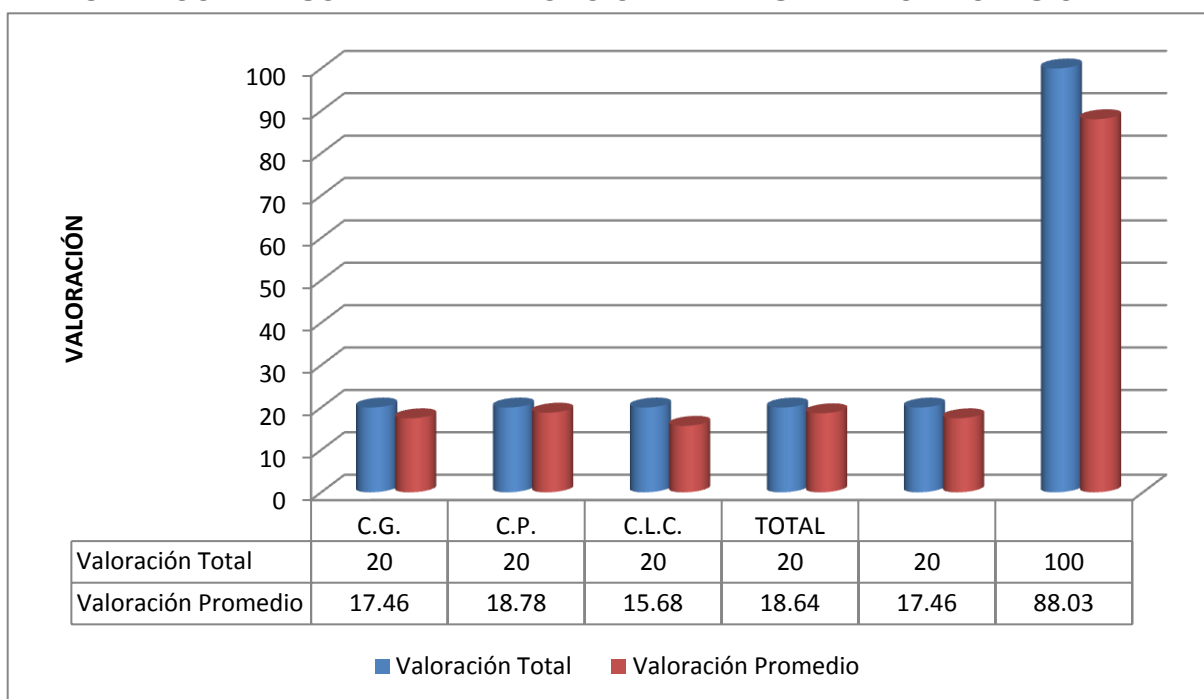
Tabla 6: RESUMEN TOTAL DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS	CÓDIGO	Valoración Promedio	Valoración Total
TOTAL DE AUTOEVALUACIÓN DE DIRECTIVOS	T.A.D.	17,46	20,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO	T.E.R.P.C.E	18,78	20,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	T.E.R.P.C.E.	15,68	20,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	T.E.R.P.P.F.	18,66	20,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR	T.E.P.S.	17,50	20,00
TOTAL DE LA EVALUACIÓN DEL DIRECTIVO	TOTAL	88.08	100,00

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño profesional directivo.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

GRÁFICO 1: RESUMEN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL



Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño profesional directivo.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Los resultados globales de la valoración del desempeño profesional del directivo, obtuvo un puntaje de EXCELENTE de 88,08/100, cada una de las dimensiones reflejan

puntuaciones altas, los, mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos por el Ministerio de Educación y Cultura.

5.1.1.3 Desempeño Institucional

Para la calificación del desempeño institucional, se promedió los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes del desempeño profesional directivo.

Con el promedio total conseguido, se calificó el desempeño de la institución educativa, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

5.1.1.3.1 Calificación del Desempeño Profesional Docente

Mediante la calificación del desempeño profesional docente se pretende identificar la calidad de los estándares de desempeño docente, los mismos que son descriptores de lo que debe hacer un profesor competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

En este sentido, luego de haber valorado en detalle cada uno de los instrumentos, se ha procedido a realizar una sumatoria de los puntajes de cada uno de los instrumentos que deben dar como puntaje máximo 100 puntos. Con lo que se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente, en cuatro niveles:

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

Tabla 7: Valoración del Desempeño Profesional Docente.

EVALUACIÓN DE DOCENTES	Valoración Promedio	Valoración Total
Autoevaluación de docentes	8,87	10,00
Coevaluación de los docentes	9,59	10,00
Evaluación docentes por parte de la rectora	8,25	10,00
Evaluación de docentes por parte de los estudiantes	18,15	24,00
Evaluación de docentes por padres de familia	9,94	16,00
Total instrumentos aplicados	54,80	70,00
Observación de clase de docentes	28,72	30,00
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	83,52	100

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño profesional docente

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Se puede observar un **excelente desempeño docente** quienes posibilitan en los estudiantes que aprendan a aprender, estimulan el pensamiento creativo, promueven la capacidad de actuar con eficacia sobre la realidad, promueven disposiciones y capacidades básicas para la convivencia, desarrollan la capacidad de pensar, promueven la afirmación de su propia identidad y la autoestima, planifican los procesos de enseñanza, propician la participación de padres de familia y la comunidad

5.1.1.3.2 Calificación del Desempeño Profesional Directivo

A través de la calificación del desempeño profesional directivo se pretende identificar la calidad de los estándares de desempeño directivo, los mismos que son descriptores de lo que debe hacer un director (rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área) competente: es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución educativa, y los logros de aprendizaje de los estudiantes. (Educación, 2011)

En este sentido, al igual que en el desempeño docente luego de haber valorado en detalle cada uno de los instrumentos, se ha procedido a realizar una sumatoria de los puntajes de cada uno de ellos que deben dar como puntaje máximo de 100 puntos. Con lo que se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles:

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

Tabla 8: Valoración del Desempeño Profesional Directivo

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS	Valoración Promedio	Valoración Total
Autoevaluación de directivos	17,46	20,00
Evaluación del rector por parte del consejo ejecutivo	18,78	20,00
Evaluación del rector por parte del consejo estudiantil	15,68	20,00
Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia	18,66	20,00
Evaluación de directivos por parte del supervisor	17,50	20,00
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DIRECTIVO	88,08	100,00

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño profesional docente

Elaborado por: Villacís, M. (2012)

Consecuentemente, para la institución investigada se puede observar un **excelente desempeño profesional directivo** lo que implica que los directivos de la institución promueven/asesoran/tutelan: las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas desempeño de todos los miembros que conforman la comunidad educativa.

5.1.1.3.3 Desempeño Profesional de la Institución Educativa

Finalmente, se procede a realizar un promedio del desempeño docente y directivo, lo que permite determinar el desempeño profesional de la institución investigada, en cuatro niveles:

Calificación A Excelente Entre 76 y 100 puntos.

Calificación B Bueno Entre 51 y 75 puntos.

Calificación C Mejorable Entre 26 y 50 puntos.

Calificación D Deficiente Entre 0 y 25 puntos

Tabla 9: Valoración del Desempeño Profesional de la Institución

DIMENSIÓN A EVALUAR	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Desempeño Profesional Docente	83,52	A	Excelente
Desempeño Profesional de los Directivos	88,08	A	Excelente
Promedio del desempeño de la institución educativa investigada	85,80	A	Excelente

Fuente: Encuestas aplicadas a Docentes y Directivos de la U.E. Particular "Sto. Domingo de Guzmán.

Elaborado por: Villacís, M. (2012)).

La calidad de la educación está garantizada por la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones educativas, las cuales requieren de un proceso de seguimiento y evaluación permanente de todos los elementos que constituyen la planta docente y de directivos de la institución.

En opinión de la investigadora, la simple mención del término “evaluación de la calidad institucional” posiblemente genera, en muchos de nosotros sentimientos y pensamientos encontrados y esto por dos motivos: en primer lugar porque mucho se ha escrito, se ha dicho y reiterado respecto de la importancia, necesidad y valor de la evaluación institucional sin que esas palabras alcancen más realidad que la del texto. En segundo lugar, la práctica, en las instituciones educativas es todavía una expresión de deseo, una necesidad o, en muchos casos, un discurso externo y extraño del que prescinden ciertas instituciones.

El sólo hecho de plantear la evaluación institucional como una actividad de investigación nos debe hacer reparar en la rigurosidad que exige, tanto en su diseño como en su ejecución. Por tal motivo el proceso de recolección de información y análisis que esta investigación, ha permitido construir un saber acerca del establecimiento y sus problemas, plantear alternativas posibles, trazar estrategias, tomar decisiones y planificar las acciones del futuro.

Es así que la coherencia existente entre los propósitos formativos, la acción pedagógica y los estilos de gestión, constituyen el marco en el cual debe plantearse el problema de la calidad de la educación, es decir, la calidad de los aprendizajes que circulan en la institución educativa, las estrategias pedagógicas para lograrlo y las modalidades o esquemas administrativos y de gestión han sido planteados a través de la aplicación de instrumentos(cuestionarios), que ha permitido a la investigadora evidenciar que la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” cumple con los estándares de desempeño profesional docente y del directivo, puntuándose con una calificación de 85,80 puntos categorizándola como **EXCELENTE**.

Con el fin de tener una visión clara de las puntuaciones obtenidas se realizó un análisis de las fortalezas y los nudos críticos que fueron resultados de la aplicación de los instrumentos del desempeño profesional docente y directivo en cada una de sus dimensiones, resumiendo en detalle lo más relevante de cada una de ellas:

Tabla 10: Nudos críticos del desempeño profesional docente y desempeño profesional directivo

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE	NUDOS CRÍTICOS
Habilidades pedagógicas	Escaso uso de las herramientas relacionadas con la tecnología de información y comunicación
Atención a estudiantes con necesidades educativas especiales	Parcial atención de estudiantes con necesidades educativas especiales
Relaciones con la comunidad	Escasa programación de actividades con padres de familia, representantes, estudiantes
COEVALUACIÓN DOCENTE	
Habilidades pedagógicas	Uso parcial de las herramientas relacionadas con las tecnología de información y comunicación
EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LA Rectora	
Habilidades Pedagógicas	Escasa utilización de tecnologías de comunicación e información para sus clases.
Atención a estudiantes con necesidades educativas especiales	Limitada elaboración de tareas extracurriculares cuando el estudiante lo requiera.
EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	
Habilidades Pedagógicas	Escasa utilización de comunicación e información para sus clases
Atención a estudiantes con necesidades educativas especiales	Insuficientes evaluaciones individuales al finalizar la clase
EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE LOS PP.FF.	
Relaciones con la comunidad	Parcial planificación de actividades conjuntamente con los padres de familia o representantes y estudiantes
Atención a estudiantes con necesidades educativas especiales	Poca atención al representado de manera específica
OBSERVACIÓN DE CLASE	Escasa utilización de recursos didácticos

DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTIVO	
AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR	
Competencias liderazgo en la comunidad	Promoción de desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTEL	
Competencias gerenciales Competencias pedagógicas Competencias de liderazgo en la comunidad.	No proveen una rendición de cuentas de su gestión a la comunidad educativa, no garantizan la matrícula a la institución a estudiantes con necesidades educativas especiales, tampoco relacionan las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, ni mucho menos promueven el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ DE PP.FF.	
Competencias liderazgo en la comunidad	Los directivos deben trabajar más en: mantener una participación activa con el comité central de padres de familia, supervisar el rendimiento de los estudiantes propiciar el trabajo en labores comunitarias.
EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR.	
Competencias pedagógicas	Falta de asesoramiento a los docentes en metodologías de enseñanza

Fuente: Encuestas aplicadas a Docentes y Directivos de la U.E. Particular “Sto. Domingo de Guzmán.
Elaborado por: Villacís, M. (2012).

Al hacer un cruce entre las diferentes dimensiones del desempeño profesional docente, prevalece como nudo crítico, la “Escasa utilización de las herramientas relacionadas con las tecnología de información y comunicación. Estos resultados interpretados a la luz de los objetivos de la investigación constituyen la base de sustento en el diseño de la propuesta factible de mejoramiento a ofrecer a los actores educativos de la Unidad Educativa “Santo Domingo de Guzmán” para contribuir al desarrollo de nuevas alternativas de gestión didáctica, que abonen a la calidad de la dinámica curricular.”

Así mismo en las dimensiones del desempeño profesional directivo prevalece el trabajo con la comunidad y el asesoramiento por parte del supervisor al personal docente en metodologías de enseñanza a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.

Si bien es cierto, que el mejorar el desempeño profesional docente sería una de las soluciones más importantes que se debe tomar en cuenta por parte de las autoridades

pertinentes, también es cierto que se necesita contar con el compromiso personal de cada actor, ello garantizará realmente mejoras en nuestro sistema educativo.

5.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Las transformaciones mundiales y la sociedad en general exigen a las instituciones educativas que cambien y que acompañen a estos procesos a las estudiantes, brindándoles aprendizajes significativos de calidad.

La escuela como institución de la sociedad está recibiendo el embate de estas transformaciones, por ahora con poca capacidad de ofrecer respuestas. Se la analiza y cuestiona desde dentro y desde fuera de ella; unos y otros coinciden: la escuela como organización está en crisis. La calidad de la educación no puede estar al margen de lo que sucede con el país. En una sociedad de crisis económica, política y social, la educación es solamente un reflejo de ella. Por lo tanto, tiene mucho que ver con las condiciones de vida, de trabajo, de seguridad, de pobreza que afecta a la mayoría de los hogares ecuatorianos

Todo esto en un contexto de pauperización del oficio de enseñar, en condiciones laborales deficientes, metodologías expositivas que enfatizan la enseñanza; con escasos medios y recursos, y con políticas económicas privatizadoras, restrictivas y con marcado acento en los resultados y en los conocimientos instrumentales, dejando en último lugar la formación integral del ciudadano considerando el desarrollo de sus potencialidades cognitivo-afectivas-sociales.

Según Ponce, F.(2006) hoy como ayer, la escuela no es ajena al progresivo avance e innovación de la ciencia pedagógica y tecnológica que la mejora en sus individualidades de los agentes educativos, en su estructura y funcionalidad curricular institucional y de aula, mediante la incorporación de un proceso de exigencia a la calidad, demandada por las expectativas del tercer milenio de gestionar y generar procesos y estrategias didácticas alternativos cada vez más cuidadosos y exigentes, rompiendo los esquemas y competencias docentes tradicionales y sintonizándose con los nuevos modelos y enfoques pedagógicos socio-cognitivo-humanistas.

En opinión de la investigadora, en estos últimos años el Ministerio de Educación del Ecuador(2009), en la búsqueda permanente de mejorar la calidad de la educación del país a tono con criterios descentralizadores, administrativos y pedagógicos socializados en decretos, acuerdos e instructivos, está promoviendo procesos de implementación, seguimiento y evaluación del Proyecto Educativo Institucional como “referente de identidad de la cultura pedagógica” y el Proyecto Curricular Institucional “como componente técnico-didáctico generador de la praxis académica-formativa cotidiana “de los centros educativos

del país, implicando la integración y el compromiso compartido de todos los actores de la comunidad educativa: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

La visión de gestionar a futuro una educación más humana y de auténtica proyección social que beneficie a las nuevas generaciones(niñas/os, adolescentes y jóvenes) en una sociedad materialista caracterizada por el desarrollo de la ciencia y tecnología, compromete a directivos, docentes en servicio y maestrante investigadora a revisar sus ofertas meso y micro-curriculares, a determinar científicamente necesidades y limitaciones de gestión administrativa y técnico-pedagógica de los procesos educativos en marcha para ajustarlos a las exigencias normativas de la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su respectivo reglamento, los correspondientes referentes curriculares direccionados a plasmar una misión educativa integral de calidad y calidez que genere en la cotidianidad de la práctica áulica el “Buen Vivir”, desarrollando en cada estudiante destrezas y/o competencias cognitivas, afectivo-sociales; una educación que haga realidad la anhelada formación holística, sustentada en los procesos didácticos generados del protagonismo estudiantil para aprender a saber hacer, saber ser, saber vivir y convivir, saber emprender en el contexto de la sociedad y cultura contemporánea

Entre una de las políticas del plan nacional se destaca el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de sistema nacional de evaluación, Aguirre, A. (2002) expresa una de las estrategias que permitirán llevar la calidad de la educación es promover de una manera práctica, efectiva y eficiente la participación de todos los miembros de la comunidad educativa: profesores, estudiantes, padres de familia, entidades sociales, con el fin de que se constituyan en verdaderos actores de los procesos. Estos aspectos que desde hace algún tiempo han sido teoría, en la actualidad deben ser una praxis para dar coherencia al esfuerzo de todos ellos.

De la misma manera el gobierno ecuatoriano del Ministerio de Educación viene ejecutando un proceso de evaluación docente y directivo a nivel nacional con la finalidad de conocer el nivel en el que se encuentran los actores educativos, procedimiento que hasta la fecha ha valorado al 60% de docentes y directivos del Magisterio Ecuatoriano, tal como lo señala la LOEI (2011, p. 105) en su artículo 67 literal a, menciona que dentro de una de las funciones del sistema nacional de evaluación educativa es “diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema escolar, de acuerdo con un plan estratégico”.

La evaluación se ha convertido hoy en día en un instrumento indispensable para pilotear el desarrollo de los sistemas educativos y para valorar el impacto de las políticas de mejora de

la educación puestas en práctica. Desde este punto de vista, resulta lógico que ocupe un lugar destacado en el conjunto de la propuesta de una revolución ciudadana, no tiene sentido evaluar por el simple hecho de evaluar, sino que debemos hacerlo para mejorar nuestra acción y valorar sus resultados. Evaluamos a los estudiantes para planificar y desarrollar mejor los procesos de enseñanza y aprendizaje que aplicamos en las aulas. Evaluamos a las escuelas para lograr que funcionen mejor y más eficazmente y para conseguir que ofrezcan las condiciones que favorecen un aprendizaje de calidad. Evaluamos a los docentes para incentivarle en su desarrollo profesional y promover las buenas prácticas docentes. Evaluamos, en fin, el sistema educativo para valorar la adecuación, la pertinencia y la eficacia de las políticas educativas que impulsamos. En suma, evaluamos para mejorar.

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar 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.

Los estándares de desempeño profesional directivo, describen las acciones indispensables para optimizar la labor del rector y el vicerrector, estos actores educativos, deben generar una educación de calidad en la que se provea las mismas oportunidades a todos los estudiantes, además de contribuir a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes..

Para ello la investigación realizada y sus resultados logrados, intenta establecer puentes entre “lo que se dice”, lo que se hace” y “ lo que se tiende” en la evaluación de los desempeños del docente y del directivo, aunque se han desplegado esfuerzos por parte del Ministerio de Educación y de las propias instituciones de educación básica y de bachillerato, aún no se llega a la tan anhelada calidad educativa, considerando esta situación la UTPL plantea la hipótesis, de que no se trabaja en los distintos órdenes del quehacer institucional con estándares de desempeño, que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un docente o directivo competente, en este caso, respecto de las prácticas pedagógicas y de gestión y liderazgo, positivamente correlacionadas con el buen desempeño de docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta problemática que es generalizada a nivel de la casi totalidad de las instituciones educativas del Ecuador, se manifiesta en procesos educativos y de gestión administrativa

ineficaces e ineficientes, que llevan al bajo rendimiento académico de los estudiantes y a una insatisfacción de las necesidades y expectativas de desarrollo educativo de la colectividad, partiendo de éstos supuestos y al contrastarlos con los datos obtenidos en el trabajo de campo de la Institución Educativa Particular “Santo. Domingo de Guzmán” se infiere que todas las ideas, criterios, aportes, puntos de vista incluidos en este trabajo constituyen un aporte significativo para la reflexión, discusión, toma de decisiones meso y micro-curricular, y específicamente, para asumir el compromiso de planificación, ejecución y evaluación de una propuesta de talleres de actualización de las TICs como herramienta metodológica del docente, indispensable para el mejoramiento de la calidad del aprendizaje.

En base a estos criterios la presente investigación se centró en la aplicación de instrumentos para evaluar el desempeño docente a través de una autoevaluación, la coevaluación (realizada por coordinador de la junta académica), así como la evaluación del rector o director, de los estudiantes y de los padres de familia, lo que se complementó con la observación técnica de clases por parte de la maestrante. Para la evaluación directiva, se realizó la autoevaluación, así como las evaluaciones por parte del consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y la supervisión escolar.

Finalmente se inserta la redacción de la discusión global de los resultados resaltando las implicaciones teórico-prácticas que tienen en el contexto educativo de la institución, en el perfil profesional de gestión de los docentes y su incidencia en la misión formativa integral de las estudiantes; y, la necesidad de compartir nuevos procesos didácticos, estrategias y procedimientos alternativos mediante la planificación y ejecución de la respectiva propuesta de actualización docente, los eventos de orientación a estudiantes y padres de familia:

En la dimensión pedagógica de la autoevaluación de los docentes, hay que destacar que el ambiente de cortesía, respeto y no discriminación entre compañeros tiene primacía; como también el llamado de atención con firmeza, pero con respeto, manteniendo la autodisciplina en el aula. Por otro lado, en gran parte se respeta las opiniones, sugerencias y criterios de los estudiantes; sin embargo, hay que trabajar por mejorar en este aspecto: como llamar e identificar a la estudiante por su nombre; no ridiculizarla ante los demás ante una falta cometida, evitar el uso de apodos, sobre todo hirientes. Además, los docentes deben manifestar más su preocupación por llamar a los padres de familia ante la ausencia o falta del estudiante a través de esquelas, llamadas telefónicas para lograr resolver algún problema mediante el diálogo.

La comunicación con los estudiantes es parte fundamental en su vida estudiantil, por ello los docentes utilizan el lenguaje adecuado para lograr un ambiente de comprensión tanto en el

campo educativo como de relaciones interpersonales. Aprovechando el entorno natural y social, sobre todo en este lugar que bien ganado tiene el nombre de “la tierra de las flores y las frutas”, aplicar sus habilidades pedagógicas y didácticas para propiciar el aprendizaje significativo, se exponen los diferentes temas y contenidos enseñados, dando lugar al debate dirigido en el que se presenta la experiencia de los participantes, así, se respeta las opiniones diferentes, habilidades que han sido desarrolladas exitosamente, propiciando por ende, la adquisición correcta del conocimiento.

Sin embargo, es necesario utilizar bibliografía actualizada en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje y sobre todo, una de las grandes falencias que encontramos, para la época que estamos viviendo, es la falta de utilización de las herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación; las mismas que juegan un papel decisivo en el proceso de enseñanza y aprendizaje a la hora de alcanzar los retos planteados en los proyectos de innovación educativos; debido a que en la actualidad todo gira en torno a lo tecnológico. Es necesario por parte de los docentes hacer hincapié en el desarrollo de algunas habilidades como: sintetizar, argumentar, leer comprensivamente, redactar con claridad, ya que en el ámbito de la educación, el desarrollo del pensamiento, precisa estructuras flexibles que posibiliten el propio conocimiento.

Somos seres humanos y por lo tanto tenemos sentimientos, por eso, en algún momento de la vida docente sentimos que nos falta el apoyo de los compañeros colegas en la realización del trabajo diario; como también, la estimulación por parte de los directivos, a través de un reconocimiento en público cuando cumplimos a cabalidad una comisión; una mención de honor por el éxito alcanzado, un voto de aplauso por una distinción alcanzada.

Además, a veces, el docente no se siente apoyado en su tarea educativa por los padres de familia; debido a la poca respuesta a las llamadas de la Institución; por otro lado, no existe apoyo en el control de tareas y deberes; no obstante, el maestro es consciente de que su misión educativa es grande y por eso disfruta al compartir sus conocimientos, dictando sus clases con iniciativa y seguridad como la utilización de diálogo simultáneos (cuchicheo) que facilita la puesta en común de ideas o puntos de vista, el esclarecimiento o enriquecimiento mutuo, recibiendo en consecuencia la gratificación de sus estudiantes manifestadas en respeto y cariño, lo que les motiva a ser cada día mejores.

Pese a la gran calidad humana de los docentes, del resultado de la información se deduce que no agrupan a los estudiantes por dificultades ni los atienden en forma personal; por tanto, tampoco recomiendan que el estudiante sea tratado por un profesional especializado.

Es necesario trabajar en el envío de trabajos extras, utilizando técnicas como la dramatización, conocida como socio-drama o simulación en la que se reproduce una situación o problema real; “Philips 66”, que sin ser una técnica pedagógica, sirve para un enriquecimiento mutuo, actividad y participación de todos los alumnos estimulando a los tímidos o indiferentes, así, el estudiante desarrollará las habilidades en las que más problema manifiesta y buscar medios apropiados para la comunicación permanente con los padres de familia, principalmente el diálogo.

Los docentes son conscientes de una cierta falta de aplicación del reglamento Interno en las actividades que les compete. No en todos, pero sí en algunos maestros falta descubrir e identificarse con el carisma dominicano: “Predicar el Evangelio y ser portadores de la luz de Cristo”. Cumplen en la elaboración y entrega del plan anual, a la vez lo enmarcan en su proyecto educativo. Las calificaciones son entregadas a tiempo y las clases planificadas en función del horario establecido. La ausencia a clases es esporádica, por fuerza mayor y generalmente se entrega en la Inspección, trabajos o tareas a realizar y en ocasiones, habrá que un enviar un reemplazo. De tal manera que no afecta al estudiante.

A pesar de su capacidad de diálogo, el docente gusta poco de programar actividades con los padres de familia, debido a la falta de respuesta; ya que en su mayoría son comerciantes y no manifiestan mayor interés por colaborar con los eventos programados por la Institución. Por otro lado, los docentes son partícipes en las decisiones del consejo ejecutivo, colaborando a su vez en la consecución de objetivos y metas planteadas en la Unidad Educativa.

Es necesario, buscar espacios para mejorar la comunicación entre los compañeros, se percibe con los docentes que se integran por primera vez a la Institución. El espíritu de compañerismo y colaboración entre docentes, conlleva a que la misión educativa cobre más sentido que simplemente cumplir con un horario. Esto da lugar a una comunicación positiva entre compañeros, lo que conlleva a un excelente clima laboral. Sin embargo, se debe proponer alternativas viables como encuentros, charlas, convivencias, para que, en caso de algún conflicto, sea solucionado en beneficio del bien común.

En lo que respecta a la coevaluación en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, se observa resultados positivos que han dado como alternativa que los docentes enmarquen el plan anual en el Plan Educativo Institucional (P.E.I.), así también fortalecer la planificación en coordinación con los compañeros de aula. Considero una fortaleza que los docentes de esta Institución han llegado a comprender la necesidad e importancia de la

planificación, esto se debe a que la Institución no ha escatimado esfuerzos para impartir una excelente capacitación.

Pese a este esfuerzo, es preciso que el docente elabore recursos didácticos novedosos, por ejemplo, el método del caso, que estimula el análisis y la reflexión de los estudiantes, así también la utilización y aplicación de las TICs (diapositivas con sonido y movimiento, videos, conferencias, entrevistas) ya que, en este tiempo de cambios vertiginosos nos obliga a estar en constante innovación.

Los docentes son conscientes de que aplican a cabalidad el reglamento Interno de la Institución en las actividades que les competen. Es puntual al entregar el Plan Anual, de unidad didáctica y calificaciones, tanto en secretaría como a los estudiantes en los tiempos estipulados por las autoridades. Aunque existe buena relación con los padres de familia, sin embargo, es necesaria una programación de actividades entre padres y estudiantes, como: juegos deportivos, charlas, convivencias, esto ayudaría a consolidar la armonía y bienestar en los hogares que en la actualidad han perdido el sentido de unidad y de amor familiar.

Un entorno cambiante como el que se ha venido fraguando en el proceso de globalización, exige una constante actualización en el dominio del conocimiento y habilidades, asistencia a círculos de estudio, talleres de capacitación, investigación permanente. En consecuencia, se hace necesario una formación no limitada a un período escolar, sino continuada a lo largo de toda la vida.

En el ámbito de la educación, el desarrollo del conocimiento precisa estructuras flexibles que posibiliten el propio conocimiento. Esto obliga a los maestros a ser protagonistas de este cambio; por tanto, son necesarias grandes iniciativas, necesidad de investigación, búsqueda y cumplimiento de metas y objetivos comunes.

La elevada puntuación que se manifiesta en la investigación, confirma el ambiente de cordialidad y respeto que existe entre los docentes, no hay discriminación por ningún motivo. Se acepta que el aprendizaje, no solo viene a través de los libros o internet sino por la convivencia diaria, comunicación con el otro, desarrollando cada día unas buenas relaciones interpersonales, aceptando al que piensa distinto y opina diferente.

En lo referente a la evaluación de los docentes por parte del rector, es no solo cumplir con una reglamentación inscrita en la ley, sino, el conocer con qué personal cuenta para la realización y alcance de la calidad educativa en el cumplimiento de la misión del docente.

La puntuación más alta en el docente es la capacidad de explicar la importancia de los temas tratados para el aprendizaje, y que tienen proyección en la vida futura del estudiante; a más de, seleccionar los contenidos de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio-afectivo del alumno, reajustando la programación en base al resultado obtenido en la evaluación.

Por otro lado, sí toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes, tratando de desarrollar en ellos la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto y en el docente el interés por la ausencia del alumno, contactándose con el padre de familia o representante, por medio de llamadas telefónicas o asistencia personal a la institución.

Es fundamental propiciar en el aula el respeto y la no discriminación ante estudiantes con necesidades individuales; además, se hace manifiesta la preparación del docente, para detectar una necesidad educativa especial, como falta de atención e interés, dislexia, tendencia a la depresión, hiperactividad, autismo, etc., la prueba es, que varios casos han sido descubiertos por los docentes en el aula; así mismo es necesario integrarlos al ritmo de trabajo de la clase común.

La puntuación elevada de nunca elaborar tareas extracurriculares para satisfacer las necesidades de estos educandos, se debe, a que en la realidad de esta Institución, casi no tenemos casos relevantes.

En las habilidades pedagógicas y didácticas los docentes manifiestan una calificación de excelente tanto en la planificación como en la programación, explican al inicio del año todos los criterios de evaluación, la entrega de pruebas y trabajos calificados es a tiempo, pero en lo que se espera mejorar es en la preparación de clases en función de las necesidades de los estudiantes, utilizando las herramientas de la tecnología de información y comunicación.

Según criterio de la rectora, los docentes, se identifican con la Institución Dominicana, respetando normas y reglamentos manifestados en el reglamento interno y que se aplica en las actividades planeadas. Dedican el tiempo suficiente para la ejecución de sus labores, a más de su evidente puntualidad y la participación en el consejo ejecutivo, son capaces de manejar los conflictos con profesionalismo y altura sin llevar al plano personal.

En relación con la comunidad el promedio alto se da en el compartir con los compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, así una campaña de solidaridad en un barrio marginal; una minga en el barrio; como también talleres de concientización a estudiantes y padres de familia. La mayoría de docentes participa activamente en el desarrollo de la comunidad; sin embargo, hace falta involucrarse

un más en las actividades de la Institución, relacionadas con los padres de familia como por ejemplo escuela para padres.

La evaluación del rector es necesaria; sin embargo, el punto de vista del estudiante es importante porque éste constituye elemento fundamental en el hacer educativo. Los estudiantes asignan a sus maestros una puntuación alta en la preparación de clases en función de sus necesidades, ejemplificando los temas tratados por medio de videos, collages, dramatizaciones, talleres, trabajos por grupos y adecuando éstos a los intereses de los alumnos, lo que permite una mayor comprensión de los contenidos; pero, en lo que se debe poner énfasis es en la utilización más frecuente de las tecnologías de información y comunicación.

Por otro lado, también debe procurar el desarrollo de habilidades como: sintetizar, reflexionar, redactar con claridad, leer comprensivamente.

En las habilidades de sociabilidad pedagógica, los estudiantes consideran que sus maestros explican la forma de evaluación en su asignatura, utilizando un lenguaje claro que facilita la comprensión; recuerda los temas enseñados en la clase anterior, siendo necesaria una mejor retroalimentación en las ideas más importantes de lo aprendido. Debe realizar con más frecuencia resúmenes de los temas tratados al final de la clase para que el aprendizaje llegue a ser siempre significativo.

Si bien es cierto que, se mantiene una armoniosa comunicación con los padres de familia para informar del desarrollo académicos de sus hijos, hay que realizar más esfuerzos para agruparlos a quienes presentan dificultades, integrándolos al ritmo de trabajo de la clase, enviando tareas extras y si amerita el caso, recomendar a los padres, atención con un especialista.

Algo que caracteriza a los docentes de esta Institución es el trato cortés y de respeto a los estudiantes; no existe discriminación en el campo académico, social, religioso; la disciplina es razonada, evitando la agresión verbal, psicológica, menos física, lo que da como resultado un ambiente de buenas relaciones entre maestros-estudiantes y estudiantes-estudiantes, sobre todo en cada paralelo.

En el momento actual en el que estamos viviendo en el campo educativo, la evaluación de los padres de familia a los docentes, es otra de las alternativas para buscar el mejoramiento educativo y lograr la excelencia académica.

Es la familia la primera educadora de sus hijos, por lo tanto, está consciente que el docente es colaborador, mediador, guía de los estudiantes, que contribuyen con su accionar al mejoramiento de las relaciones entre los diferentes actores educativos.

De ahí, la necesidad de una colaboración más activa con la finalidad de desarrollar actividades conjuntamente con los padres y los hijos, charlas, convivencias, debates, foros, técnicas expositivas cuyo propósito es transmitir información de un tema, procurando la comprensión del mismo. De esta manera se propicia y mantiene un ambiente de armonía entre los miembros del hogar y la institución; esto conlleva un beneficio en el adelanto académico, en la mayoría de los casos, porque se llega a hablar el mismo idioma.

En esta dimensión de normas y reglamentos, la mayoría de docentes es puntual a la hora de iniciar sus clases. Según el horario establecido permanece con los estudiantes. Entrega las calificaciones oportunamente, salvo alguno que otro, que se retrasa. Semanalmente hay atención a padres de familia, por lo que se mantiene información oportuna sobre el rendimiento y disciplina del estudiante, con el fin de aplicar los correctivos necesarios y evitar pérdidas de año.

La puntuación alta en la dimensión de sociabilidad pedagógica, por parte de los padres de familia manifiesta que los estudiantes (hijos) son tratados con respeto, cariño y cortesía; enseñándoles a mantener buenas relaciones con los compañeros ya que somos seres de comunicación y relación con nuestros semejantes. Todo problema se resuelve con diálogo y respeto a las individualidades de los estudiantes, de tal manera que si amerita una corrección, se invita a tomar conciencia del error para no volver a recaer en lo mismo.

El criterio de evaluación de los padres de familia respecto a la atención a estudiantes con necesidades individuales, es similar a los ya vertidos en los otros parámetros, solamente, es preciso llevar a la práctica todo lo expuesto anteriormente. La evaluación deja entrever la importancia de replantear nuestras actitudes frente a la labor educativa, para aplicando los estándares de calidad en el desempeño docente, alcancemos la excelencia académica que, no solo es de beneficio para la Institución sino para el desarrollo de la educación en nuestro país.

La observación del desarrollo de una clase del docente, resultó interesante y fue una oportunidad para inferir con que calidad de docentes cuenta la institución. El docente observado inicia con puntualidad su clase. Entrega al maestrante el plan de aula y da a conocer a los estudiantes el objetivo de esa clase, presentando el tema a tratar. A

continuación revisa las tareas enviadas a la casa y realiza una evaluación diagnóstica (conocimientos previos), para auscultar cuánto conocen los estudiantes del tema a tratar.

De la observación de clase puedo deducir que el docente evidencia seguridad en la presentación del tema, lo desarrolla tomando ejemplos reales y experiencias vividas, a través de socio-dramas, aplicación del método del caso, que consiste en entregar a los participantes un documento que contiene toda la información relativa a un caso, con el objeto de realizar un minucioso análisis y conclusiones significativas del mismo. Considera las experiencias previas de los estudiantes, relacionando el tema con la realidad en la que se desenvuelven los alumnos, entre ellos, toma en cuenta la ocupación de los padres, que en su mayoría son comerciantes en diversas ramas(industria del cuero: zapatos, carteras; elaboración de jeenes; agricultores (frutales).

Continuando en el proceso de enseñanza-aprendizaje, asigna actividades claras, inclusive de refuerzo, para que el tema sea comprendido y asimilado. Casi al finalizar el tiempo de la clase, realiza un resumen de lo tratado y evalúa brevemente, en base a preguntas, para comprobar si el tema fue aprendido. Mantiene el interés. Envía consulta a la casa, en la mayoría de los casos.

El docente conoce a sus estudiantes, las llama por el nombre y es cordial, cálido/a y respetuoso/a. En la clase prima la amabilidad, seguridad y libertad para expresar sus sentimientos y opiniones, aún si discrepa con el docente. Valora su aporte. Incentiva a la participación general y mantiene la disciplina.

Al finalizar esta parte del trabajo investigativo la maestrante manifiesta que los docentes demuestran todo su profesionalismo, responsabilidad y amor a su misión de educadores, producto de una buena formación académica, acompañada de su experiencia en la docencia.

Según opinión de la investigadora, evaluar el desempeño profesional directivo es, no solo cumplir con una reglamentación establecida, sino el punto de partida para descubrir fortalezas y debilidades, lo positivo y negativo que auscultamos en el cumplimiento del hacer educativo.

En la autoevaluación del rector se evidencia un cumplimiento a cabalidad en lo que respecta a estas competencias. Cualidades de líder, capacidad organizativa, preparación académica. No por ello podemos pasar por alto algunas falencias como: no siempre se incentiva al

personal docente para que asista a eventos de mejoramiento profesional, en la mayoría de las veces, se debe a la falta de tiempo, porque hay que cumplir un programa y un horario.

En el resultado de la investigación se comprueba que en los directivos existe idoneidad en el cumplimiento de su misión. Por tanto, son capaces de organizar, asesorar, supervisar, verificar, garantizar, orientar, desarrollar actividades en todos los procesos que estas habilidades requieren: paneles, concursos, casas abiertas, foros, encuentros deportivos, artísticos-culturales, religiosos.

Sin embargo, hace falta observar las clases por lo menos una vez al trimestre, sea el rector o su delegado. Además supervisar el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes, a través del diálogo, la observación directa, en coordinación con el asesor académico.

Evaluada la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se infiere que, los directivos demuestran en su accionar educativo capacidad de líderes, creando un ambiente humano y cristiano en sus relaciones interpersonales con los docentes, estudiantes, padres de familia y toda la comunidad.

.

Promueven el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. Quizá en este punto, sería deseable compartir las mismas con entidades comunitarias y organizaciones privadas y gubernamentales. Por otro lado, se delega responsabilidades y se promueve el desarrollo comunitario de todos los actores educativos, por medio de diferentes comisiones (lo social, religioso, cultural, deportivo). Mantienen un diálogo permanente con la comunidad.

El criterio de evaluación de los miembros del consejo ejecutivo en relación a las competencias gerenciales del rector es ciento por ciento positivo, razón por la cual las actividades se cumplen a cabalidad.

Del trabajo investigativo se deduce que es necesario mejorar en aspectos como: estimular y sancionar al personal, en casos extremos, actuando conforme a las normas legales vigentes.

Se debe propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias con una proyección de ayuda social, así llevar a la práctica el espíritu de solidaridad y servicio a los demás, sobre todo a los más necesitados. Por otro lado, es preciso incentivar con más frecuencia la investigación pedagógica, sobre todo en esta época del desarrollo del pensamiento.

Es relevante que las competencias pedagógicas se cumplan a cabalidad, debido a la formación académica del rector, quien está capacitado para el cumplimiento eficiente de sus

funciones. Es oportuno en organizar, asesorar, orientar, realizar, solicitar, verificar, supervisar y evaluar el óptimo desarrollo de todo lo que a estas competencias se refiere.

Según el criterio del consejo ejecutivo, en relación con las competencias de liderazgo en la comunidad manifiesta que el rector tiene capacidad de líder, mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa: profesores, estudiantes, padres de familia, personal administrativo y de apoyo, además con todas las personas que se acercan a esta Unidad Educativa.

Delega responsabilidades; apoya el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad con las que mantiene buenas relaciones, sin discriminar a algunos miembros de las mismas.

Las estudiantes que conforman el consejo estudiantil afirman que el rector es puntual en su asistencia, no falta al trabajo. Exige puntualidad al personal de la Institución. Supervisa la conformación del consejo estudiantil y comité central de padres de familia. Atiende oportunamente a lo padres que requieren información sobre sus hijos. Actúa siempre a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.

Sin embargo, debe orientar a los padres de familia para la rendición de cuentas de los fondos del comité central, como también tomar en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la Institución, actualmente en la elaboración del P.E.I., del código de convivencia y acuerdos comportamentales de las estudiantes.

Es importante para el consejo estudiantil el desarrollo de las competencias pedagógicas ya que son funciones del rector observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre para mantener un nivel académico acorde con los estándares de calidad exigidos por el Ministerio de Educación. Por otro lado, debe supervisar el proceso de evaluación del aprendizaje de los estudiantes para que alcancen un nivel de conocimientos significativos.

Según los resultados de esta evaluación los miembros del consejo estudiantil reconocen que los directivos reconocen públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar los logros en el aprendizaje de los estudiantes, ya que esto fortalece el desarrollo de una auténtica educación integral.

Por otro lado, mantiene comunicación permanente y buenas relaciones con todos los actores educativos. Sin embargo, es de desear que promueva actividades de la Institución con otras entidades privadas y gubernamentales, para lograr una integración, no solo “casa

adentro”, sino que sirva de enriquecimiento en el campo académico y social, así se propicia una cultura de paz, solidaridad y alegría entre establecimientos educativos de la ciudad.

En relación a las competencias gerenciales, los miembros del comité central de padres de familia, consideran que la ejecución de estas competencias se cumplen satisfactoriamente; debiendo tomar en cuenta aspectos como incentivar al personal docente para que asista a eventos de mejoramiento profesional, “nunca es demasiado tarde”, innovarse constantemente. Además, debe solicitar informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al Tesorero del comité central de padres de familia.

Cabe anotar que en el caso de procurar fuentes de financiamiento para el funcionamiento de la Institución, no se puede cumplir, debido a nuestra condición de Unidad Educativa Particular Religiosa.

La alta valoración asignada a las competencias pedagógicas manifiesta que en este aspecto el rector cumple a cabalidad su misión de educador, aunque debe considerar un mejoramiento en lo que respecta a garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, aunque esto requiera de un replanteamiento en algunas áreas como la planta física, por ejemplo.

Los miembros del comité central de padres de familia consideran en la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, que este campo se encuentra realizado perfectamente, ya que existe un clima de armonía y comprensión entre todos quienes formamos la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” en Ambato: docentes, padres de familia, personal administrativo, de apoyo y estudiantes.

Es importante para la Institución que un representante del Ministerio de Educación evalúe la labor cumplida, en favor de la educación en nuestro país. De ahí que, según criterio del Señor Supervisor las competencias gerenciales se cumplen con responsabilidad, teniendo que perfeccionar ciertos aspectos como: propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias con la finalidad de desarrollar y poner en práctica el espíritu de solidaridad, compartiendo con los que menos tienen, en el caso de cosas materiales; pero, también a través de compartir el tiempo con personas con necesidades diferentes en orfanatos, asilos de ancianos, hospitales donde está la presencia del dolor.

También, es necesario que dentro de la planificación de las labores de la institución esté la presencia de los padres de familia, como parte esencial del triángulo educativo con quienes llevamos a cabo nuestra misión de acompañamiento en la formación de las estudiantes.

Es importante observar que la autoridad del Ministerio de Educación reconoce que responsabilidades que competen rector han sido cumplidas satisfactoriamente, recomendando un mejoramiento y toma de conciencia en aquellas asignadas con un valor menor, como la organización para la elaboración del P.E.I. debe estar integrado por todos los estamentos que conforman la Unidad Educativa (Personal directivo, docente, administrativo, de apoyo, padres de familia, estudiantes).; además, solicitar a los docentes que den a conocer a los alumnos los objetivos del aprendizaje, al inicio del año escolar; por otro lado, sugiere supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes con más frecuencia para alcanzar mayores logros académicos.

De la información obtenida en la aplicación de la encuesta al Señor Supervisor, deducimos que en la competencia de liderazgo en la comunidad, ha observado el cumplimiento satisfactorio en las funciones del directivo. Sin embargo, es necesario mantener siempre una comunicación permanente con la comunidad educativa, apoyando y promoviendo el desarrollo de actividades como charlas, foros, debates, videoconferencias, encuentros espirituales y académicos, teniendo siempre presente el bien común en el desarrollo personal y académico de la institución que espera mejores días en un futuro próximo.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

En relación a la investigación realizada, en base a los objetivos planteados, se obtiene las siguientes conclusiones:

Objetivo general: Desarrollar un diagnóstico evaluativo de la calidad de los desempeños profesionales docentes y directivos de educación básica y bachillerato en Ecuador

- 🌈 El diagnostico evaluativo en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” a través de los instrumentos aplicados a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia ubica su nivel de desempeño profesional docente y directivo en la categoría A, equivalente a excelente, a su vez permitió reconocer que se debe mejorar, reforzar y fortalecer la comunicación y presencia del directivo y docente “hacia fuera”, desarrollando actividades que integren a otras Instituciones Educativas privadas y gubernamentales.

Los objetivos específicos son:

Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

- ✚ El sustento teórico del trabajo investigativo se basó en los lineamientos establecidos en la guía didáctica, asesorías con la tutora de tesis personalizada y vía e-mail, bibliografía existente en la biblioteca y vía internet, fundamentándose en las nuevas tendencias de calidad educativa, que promueven la excelencia, e implementan modelos de evaluación y seguimiento al proceso de enseñanza – aprendizaje, además de los modelos de gestión y liderazgo.

Objetivo específico: evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

- ✚ El desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” es excelente (83,52), de acuerdo a los estándares de calidad educativa.

No obstante existen ciertos nudos críticos que deberán ser considerados:

- En los instrumentos aplicados a los docentes en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas los docentes, rectora, coordinador de junta académica, estudiantes de básica superior, de bachillerato establecen que utilizan escasamente las herramientas relacionadas con la tecnología de información y comunicación
- En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades educativas especiales los docentes, rectora, estudiantes de básica superior, de bachillerato y padres de familia, establecen que existe parcial atención y limitada elaboración de tareas extracurriculares cuando el estudiante lo requiere.
- En las relaciones con la comunidad se da una escasa programación de actividades con padres de familia, representantes, estudiantes, además de una parcial planificación de actividades como talleres, escuela para padres, convivencias, charlas formativas.
- En la observación de clase la maestrante determina que uno de los nudos críticos es la escasa utilización de recursos didácticos como hojas impresas, videos, presentación en power point.

Objetivo específico: evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

El desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” es excelente (88,02), de acuerdo a los estándares de calidad educativa.

No obstante existen ciertos nudos críticos que deberán ser considerados:

- En los instrumentos aplicados a los directivos se establece que se da una escasa promoción al desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas; como por ejemplo: concursos, charlas, mesas redondas, programas socio culturales, artísticos deportivos.
- La evaluación realizada por el consejo estudiantil indican que los directivos no proveen una rendición de cuentas de su gestión a la comunidad educativa; es importante anotar que, como entidad religiosa, tenemos nuestros cánones y reglamentaciones propias de la congregación que no nos permiten cumplir con ese requerimiento; por otro lado, no garantizan la matrícula a la institución a estudiantes con necesidades educativas especiales; tampoco relacionan las acciones del plantel con el desarrollo comunitario, poco se promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.
- A criterio del comité de padres de familia, los directivos deben trabajar más en: mantener una participación activa con el comité central, supervisar el rendimiento de los estudiantes, propiciar el trabajo en labores comunitarias
- El supervisor manifiesta que hace falta por parte de los directivos, un mejor asesoramiento a los docentes en metodologías de enseñanza.

Objetivo específico: formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato

Para mejorar el desarrollo institucional de la institución investigada se pone en consideración la propuesta: las TICs como herramienta tecnológica del docente, para enfrentar nuevos desafíos de gestión de procesos didácticos alternativos hacia la calidad de la praxis de aula y mejoramiento de la calidad del aprendizaje de las

estudiantes de la básica superior y bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Sto. Domingo de Guzmán” durante el año lectivo 2012-2013”

6.2 RECOMENDACIONES

Es el Ministerio de Educación a través de los Organismos competentes, los llamados a desarrollar programas de capacitación continua sobre los estándares de calidad, tema no conocido por todas las Instituciones Educativas.

A manera de sugerencia, estas capacitaciones deben no solo limitarse a las Instituciones gubernamentales (fiscales) sino también a Instituciones Particulares y Religiosas. Según criterio de la investigadora, considera una verdadera discriminación, partiendo del hecho que “también somos educadores ecuatorianos”.

“En la unión está la fuerza” afirma el refrán popular, entonces, así todos lograríamos alcanzar la calidad en el cumplimiento de nuestra misión educativa.

✚ A la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”, que cada día vaya reforzando su espíritu de unidad, continúe fortaleciendo el sistema de calidad en el que se encuentra. Refuerce y desarrolle todas aquellas actividades que le ubican en los más altos puntajes para que siga siendo referente de trabajo responsable, de cultura de paz y presencia de los grandes valores como son los del Evangelio de Jesús, el “Maestro de Maestros”.

Se recomienda a su vez la socialización, estudio y análisis de la propuesta de mejora de la calidad educativa a través del uso frecuente de las TICs, como herramienta áulica del docente para generar procesos de aprendizaje significativo.

✚ A los Directivos de la Unidad, un reconocimiento por poner al servicio del bien común todas sus capacidades y habilidades de buenos líderes, cualidades reconocidas por los Srs. Docentes, Padres de Familia, Supervisor y estudiantes.

Se recomienda seguir fortaleciendo los canales de la comunicación y buenas relaciones, por medio de: diálogos, convivencias, sugerencia a través del e-mail, facebook, twitter, circulares, con cada uno de los actores del quehacer educativo.

✚ A los Docentes de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” se reconoce su esfuerzo, entrega y donación. Se sugiere mantenerse en ese espíritu de apertura al cambio e innovaciones que día a día requiere la educación de calidad.

Se recomienda seleccionar estrategias como: aprendizaje colaborativo, juego de roles, comunicación abierta, dramatizaciones y técnicas de observación, lluvia de ideas, participación estudiantil, sistema de estudio dirigido, por medio de talleres

prácticos que cumplieren estándares de calidad acordes al desarrollo cognitivo y socio-afectivo de los estudiantes, a través del uso frecuente de las nuevas tecnologías de información y comunicación que responda a las demandas de la cambiante sociedad actual.

Por otro lado, aceptar las opiniones, sugerencias y criterios personales de los estudiantes, ya que son ellos los artífices de su propio conocimiento.

✚ Una vez descubierta la realidad educativa en la Institución investigada ha permitido conocer las potencialidades y limitaciones en la calidad de desempeño profesional docente y directivo en el ámbito de la Educación General Básica y el Bachillerato.

Por tal motivo se plantea una propuesta de mejoramiento continuo, mediante talleres prácticos sobre estrategias funcionales en la aplicación de herramientas ofimáticas en clases e interacción de docentes y estudiantes a través de aulas virtuales que permitan generar actividades que promuevan la motivación. Imaginación y creatividad del estudiante.

✚ A toda la Unidad Educativa se recomienda llevar a la práctica la propuesta presentada. La aplicación de las estrategias planteadas, serán instrumentos útiles para mejorar en aquello que hace falta, y lograr la calidad académica, solamente así nuestro país alcanzará ubicarse entre los primeros lugares en campo de la Educación.

✚ A los padres de familia y estudiantes se recomienda valorar el esfuerzo y entrega de la comunidad dominicana en la preparación académica de los docentes a través de capacitaciones permanentes, talleres, conferencias, foros, convivencias con la finalidad de brindar una educación de acuerdo los estándares de calidad de la gestión del aprendizaje.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1 DATOS INFORMATIVOS:

7.1.1 IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN:

Nombre: Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán”

Fecha de creación: 15 –agosto- 1963

Ubicación: Provincia: Tungurahua **Cantón:** Ambato **Parroquia:** Atocha-Ficoa.

Dirección: Avenida los Guaytambos y los Higos **Teléfono:** 2822174

Sostenimiento: Particular religioso **Financiamiento:** particular

Régimen Escolar: Sierra **Forma de gestión:** Particular **Jurisdicción:** Hispana

Jornada: Matutina **Administración:** Privada **Género:** Mixto

Nivel educativo: Educación inicial - Educación General Básica – Bachillerato

Tipo de educación: Confesional

Correo: uepsdgambato@gmail.com

NIVELES EDUCATIVOS APLICADOS A LA PROPUESTA

Básica Superior: 8º, 9º y 10º grados de Educación General Básica

Bachillerato General Unificado: 1º, 2º y 3º

Bachillerato Técnico Unificado: 3ro de bachillerato (sólo por este año)

DURACIÓN DEL CURSO LECTIVO Y HORARIO:

Período Lectivo: 2012 – 2013

Nº días laborables: 200

Fechas: Inicial: Septiembre 2012

Terminal: Agosto 2013

Jornada de trabajo: Matutina (Lunes a Viernes)

Horario: De las 7H00 a las 13H15 (ocho horas-clase diarias)

7.2 TIPO DE PROPUESTA: socio-educativa

7.3 TÍTULO DE LA PROPUESTA

“ Las TICs como herramienta tecnológica del docente, para enfrentar nuevos desafíos de gestión de procesos didácticos alternativos hacia la calidad de la praxis de aula y mejoramiento de la calidad del aprendizaje de las estudiantes de la básica superior y bachillerato de la Unidad Educativa Particular “Sto. Domingo de Guzmán” durante el año lectivo 2012-2013”

7.4 INSTITUCIÓN OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN: U.E.P. "Santo Domingo de Guzmán"

7.5 ANTECEDENTES

De las observaciones y aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” se evidencia de que no se están aplicando en la dimensión de habilidades pedagógicas evaluadas por la rectora, coordinador de la junta académica, estudiantes, observación de la maestrante, la utilización de tecnologías de comunicación e información para sus clases por parte de los docentes.

Pese a los significativos esfuerzos de directivos, compromiso integrador de los colaboradores en la misión y visión dominicana, se percibe que se sigue trabajando con estrategias didácticas tradicionales logocéntricas y magistrocéntricas donde el profesor(a) es el protagonista del proceso didáctico.

En la última década se ha producido una transformación acelerada de las instituciones educativas, el que se manifiesta a nivel institucional, económico, organizativo, administrativo y educativo. Se pueden señalar como la razón principal de este cambio el desarrollo vertiginoso experimentado por las Tecnologías de la Información y Comunicación (**TIC's**), lo que se manifiesta en la tendencia hacia la globalización, la generalización y expansión del conocimiento y la evolución del mercado laboral.

Muchos son los estudios que intentan explicar los cambios que la introducción de las TIC's han provocado a nivel social, cultural y económico. Todos coinciden en que, al romperse las barreras del espacio y el tiempo, la sociedad se globaliza, aunque se creen nuevas fracturas, como la denominada brecha digital que se refiere al problema de exclusión social sufrido por las personas que no pueden acceder o aprovechar las ventajas que ofrecen las TIC's

Cuando Collins (1998) nos habla de los cambios más significativos que las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) introducen en el proceso de enseñanza/aprendizaje, pone de manifiesto el incremento de la participación activa del aprendiz. Esto nos lleva a considerar que las TIC generan mayor actividad del sujeto que

aprende, adaptándose a su ritmo y permitiéndole que controle en cierta medida el proceso de recepción de la información. También deja patente que la motivación del que aprende aumenta con el uso de las TIC.

Sin embargo en opinión de la investigadora, la preocupación del profesor(a) es adoptar decisiones curriculares de enseñanza para dar a las estudiantes “todo el conocimiento” (entre más, mejor), usar estímulos e incentivos externos para predisponer y mantener la atención individual y colectiva durante la hora – clase, hacer participar a pocas niñas (de creerlo conveniente), exigir la realización de trabajos de lectura, dictado, ejercicios de aplicación (pensados e impuestos) que considera convenientes y que en incontables situaciones la estudiante no sabe que hacer, evaluar la capacidad de memoria, etc. Se sigue enseñando a apreciar lo que otros han hecho con el mismo modelo y perspectiva clásica de organización, ejecución y verificación cuantitativa de contenidos retenidos. Se centran en la aplicación de la medición y no desarrollan las capacidades y potencialidades individuales que posibiliten el aprendizaje, la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, arte y cultura (Art.343 de la Constitución).

Igualmente se puede visualizar que los docentes en ciertos casos a pesar de que tienen conocimientos básicos de la informática, desconocen, formas y procedimientos sobre aplicación de técnicas de enseñanza para potencializar las destrezas con criterio de desempeño en este campo, también se puede evidenciar que tanto los docentes y estudiantes, no han desarrollado una cultura de investigación, lo que no les permite tener acceso a nuevos conocimientos y al cultivo de hábitos, hacia la lectura, recopilación y uso adecuado de la información sobre las herramientas ofimáticas.

Las reflexiones que anteceden de manera apriori clarifican la presencia del problema de que pese al significativo incremento de recursos tecnológicos y material didáctico por los directivos del plantel, es escaso su uso por parte del docente, se conforman con tener en sus manos el libro o texto del área.

Esta falta de implementación de una gestión innovadora en sintonía con las expectativas de aprendizaje significativo y funcional, que responde a los estándares de calidad previstos por el sistema educativo ecuatoriano en el nivel de Educación Básica y Bachillerato; problema real que estimula y compromete a efectuar una investigación sistemática que permita evidenciar y diagnosticar científicamente los niveles de calidad y calidez(cuantitativa y cualitativa) de los procesos didácticos vigentes a nivel del docente y en función de esta realidad, proponer procesos y estrategias didácticas alternativas actualizadas de enfoque socio cognitivo humanista que contribuyan a impulsar la calidad de la dinámica microcurricular compartida entre directivos, docentes y estudiantes.

Se requiere evidenciar la realidad para impulsar un proceso de movilización y sensibilización participativa de los profesores; en todo proceso de transformación los docentes deben percibir críticamente su praxis, su quehacer docente, potenciar el sentido de identidad, compromiso con la institución y las estrategias dinámicas que generen estudiantes proactivos, autónomos y con un proyecto de vida en base a las nuevas orientaciones educativas que establece el Ministerio de Educación.

Thomas Kuhn (2002) señala que las revoluciones científicas se producen cuando las viejas teorías y métodos ya no pueden resolver los nuevos problemas. A estos cambios de teorías y de métodos los llama “cambios de paradigma”. Existe una preocupación generalizada de que las experiencias educativas que se proveen actualmente en muchas escuelas no serán suficientes para formar estudiantes capaces de afrontar el futuro. Muchos educadores y personalidades del mundo político y empresarial están convencidos de que un cambio de paradigma en la concepción del proceso de aprendizaje, junto con la aplicación de las nuevas tecnologías de la información, tendrán un papel importante en el proceso de adaptar los sistemas educativos a una sociedad basada en el conocimiento científico, tecnológico y técnico.

Por su parte Poole, B. (2004) señala que las TICs no son más que una herramienta en manos del docente y del estudiante, su eficacia depende por completo de las habilidades que tanto el estudiante como el docente aporten al proceso de aprendizaje. A criterio de la investigadora esta es una verdad absoluta, sin embargo hay que aclarar que las nuevas tecnologías informáticas no reemplazan al docente, ni hacen posible la enseñanza sin el mismo, hoy son un importante instrumento potencializador de la didáctica, un deber que tenemos como docentes es mantener, por lo menos, una actitud abierta hacia ese mundo cambiante que viven nuestros estudiantes, además de ser capaces de integrar esos cambios a nuevas técnicas de enseñanza enmarcados en el Buen Vivir.

La presente propuesta tiene su base legal en:

1.- En los principios básicos que para la educación estipulan las leyes vigentes. Así:

-  La Educación es deber primordial del Estado
-  Los planes educacionales propenderán al desarrollo integral de la persona y de la sociedad.

2.- Capítulo V de los objetivos del Sistema Educativo

-  Art. 10 literal b: “Desarrollar su mentalidad crítica-reflexiva y creadora”

3.- Consideraciones y lineamientos básicos de la reforma curricular:

- ✚ El niño es el centro de atención y sus intereses son los orientadores del proceso en el que participan docentes, padres de familia, la comunidad y la sociedad en general.
- ✚ El modelo curricular tiene como objetivo fundamental el desarrollo de destrezas a partir de situaciones significativas y de contextos reales del niño ecuatoriano

Se entiende por destreza un “saber pensar”, “un saber hacer” y un “saber actuar”, o sea la capacidad del niño para actuar de manera autónoma.(Reforma Curricular)

4.- Art. 343 de la Constitución de la República:

5. Estándares de Calidad del Desempeño profesional docente

- ✚ Gestión del Aprendizaje: el docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje, utilizando las TICs como recurso para mejorar su práctica docente en el aula

7.6. JUSTIFICACIÓN

En el estudio investigativo que antecede, permite establecer la necesidad técnico-pedagógica de estructurar la presente propuesta de mejora de competencias de los agentes educativos (docentes, estudiantes) en el uso y manejo de las TICs, para asumir las tareas encomendadas en la misión educativa – formativa de las generaciones jóvenes, direccionadas a contribuir al máximo desarrollo personal, científico, social, a la luz de los nuevos desafíos de gestión de procesos didácticos alternativos hacia la calidad de la praxis de aula del referente curricular de Educación General Básica y Bachillerato.

Se propone un marco conceptual para las TICs en la formación docente, describe las condiciones esenciales para una integración exitosa de la tecnología y sugiere lineamientos para desarrollar un proceso estratégico de planificación. También se identifican valiosas estrategias para llevar adelante el proceso de cambio en los programas de capacitación docente, de tal modo que acompañen la transformación del proceso de enseñanza-aprendizaje, en la que la tecnología ha sido un importante catalizador, con el advenimiento de las nuevas tecnologías, el énfasis de la profesión docente está cambiando desde un enfoque centrado en el profesor y basado en clases magistrales(tradicionalista), hacia una formación centrada principalmente en el estudiante dentro de un entorno interactivo de aprendizaje.

.

Es un compromiso relevante de la investigadora asumir el diseño, organización y desarrollo de esta propuesta de mejoramiento destinada a los actores educativos de la Unidad

Educativa Santo Domingo de Guzmán, en orden a contribuir en la asesoría de conocimientos y pautas de mediación del aprendizaje estudiantil basados en los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales de la TICs, recopilados y organizados en el marco teórico de la tesis; es oportuno y apropiado intercambiar criterios y puntos de vista psicopedagógicos dirigidos a promover reajustes e innovaciones al sistema de gestión docente imperante en la Unidad Educativa, plantel que abre las puertas, estimula la tarea investigativa y está presta a contribuir con su infraestructura, recursos humanos y tecnológicos a la concreción de este proyecto a tono con los objetivos previstos para el efecto, asumiendo investigadora y personeros de este prestigioso centro educativo católico, un papel determinante en dos alternativas previstas en la propuesta y que son permanentes para lograr la eficiencia y eficacia de la misión educativa: como oportunidad de reflexión intelectual del modelo de gestión, una actitud docente obligatoria y responsable de liderar los cambios académicos que conduzcan a la práctica de nuevas estrategias de intervención didáctica hacia el “aprender a aprender”; y, como responsables de hacer realidad una gestión innovadora direccionada a la calidad de la oferta microcurricular.

La presente propuesta aspira a convertirse en una herramienta que dinamice el pensamiento y la acción de docentes, hacia el uso de las TICs aprovechando al máximo su potencial pedagógico puesta en práctica en las estudiantes y los acerque a algunas herramientas metodológicas de intervención mediadora en la práctica docente para asumir con visión de calidad acciones innovadoras en la dinámica curricular (diseño, desarrollo y evaluación), descartando intervenciones técnico-pedagógicas logocéntricas burocratizadas a las cuales nos tiene acostumbrado el modelo clásico de gestión docente.

La propuesta con sus repercusiones naturales, aspira propiciar en el claustro educativo dominicano, una acción didáctica de mediación y acompañamiento del proceso de aprendizaje teniendo como protagonista al estudiante, esta acción de liderazgo pedagógico del educador en acción compartida de educandos y padres de familia, como recorrido dinámico en los que confluyen procesos didácticos mediados de ayuda a las estudiantes para desarrollar capacidades, destrezas – competencias, valores – actitudes, desde los ejes cognitivo, afectivo, motivacional – social; lo que a no dudarlo, provocarán cambios en el futuro de los estudiantes al promover propuestas microcurriculares de las áreas básicas por cuanto la institución al disponer del internet aplicará las aulas virtuales en el aula de clase desde el nivel de la básica superior hasta el bachillerato.

Es relevante y trascendente para los profesionales docentes ecuatorianos en servicio activo incursionar en tareas de investigación científica. Nos encontramos en uno de los momentos más interesantes en cuanto a mejoramiento de la educación se refiere. La vigencia de la Constitución de la República 2008, la LOEI, el nuevo Referente Curricular de

Educación General Básica sustentado en el modelo pedagógico constructivista-humanista, enfatizan el compromiso de gestionar una educación de calidad y calidez centrada en el ser humano, que garantice su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia, que estimule el sentido crítico a través de proyectos curriculares, institucionales y de aula centrados en el aprendizaje de destrezas y/o competencias con criterio de desempeño.

7.7. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

7.7.1. OBJETIVO GENERAL

-  Implementar nuevas técnicas de aprendizaje activo, mediante el manejo y uso de las TICs, para mejorar la calidad de los aprendizajes de las estudiantes.

7.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-  Conocer y aplicar herramientas ofimáticas que mejoren los procesos didácticos de los docentes en el aula de clase para generar el protagonismo estudiantil en el aprendizaje.
-  Capacitar a los docentes en el manejo y uso de las aulas virtuales a través del proceso b-learning que permita la interacción docente – contenido – estudiante.
-  Aplicar los recursos didácticos que disponen las aulas virtuales (foros, cuestionarios, links, lecturas recomendadas) en la práctica docente diaria que permitan el desarrollo del pensamiento crítico a través actividades(autoevaluaciones, cuestionarios, lecturas, videos conferencias) establecidas para reforzar el conocimiento adquirido en el proceso

7.8. METODOLOGÍA

-  Práctica, reflexiva, activa y participativa. (ciclo de aprendizaje)
Activación de conocimientos previos, reflexión, conceptualización sobre las estrategias educativas para el aprendizaje activo y el uso adecuado de las TICs.
-  Aplicación de talleres a través de equipos de trabajo, los mismos recurrirán a técnicas de exposición, la discusión dirigida, la lluvia de ideas.
-  Aplicación práctica en cada uno de las computadoras
-  Análisis y discusión de las diferentes temáticas de modo que se facilite la reflexión y la criticidad.

7.9. ACTIVIDADES

Actividades

La propuesta deberá desarrollarse siguiendo el orden establecido a continuación:

1. Implementación de la propuesta a través de 2 talleres con las siguientes temáticas:

Primer taller:

-  Power point: contenidos, herramientas y animaciones de gráficos
-  Explicación de hipervínculos
-  Manejo de hojas de Excel para cálculos de promedio y aprovechamientos
-  Elaboración de cuadros resumen, utilizando organizadores gráficos de office

Segundo Taller:

-  Trabajo en aulas virtuales
-  Recursos didácticos en el uso de aulas virtuales

2. Sociabilización del seguimiento de la propuesta a través de círculos de estudios

3. Planificación de tiempos.

- Horas de reuniones de área (hora y media).
- Hora de reuniones de Directores de área.
- Semana de vacaciones por finalización del quimestre

7.10 PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TEMA	ACTIVIDADES	FECHA	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
PRIMER TALLER Conocer y aplicar herramientas ofimáticas que mejoren los procesos didácticos de los docentes en el aula de clase para generar el protagonismo estudiantil en el aprendizaje.	Autoevaluación Institucional	Explicación Teórica-Práctica. - Herramientas y animaciones de gráficos y contenidos. -Elaboración de diapositivas - Explicación de hipervínculos	04/02/13	4horas	Laboratorio de computación Internet Software de power point Folleto guía	Facilitador externo Ing. Fernando Guerrero	Coevaluación de trabajos individuales con temas relacionados
	Manejo de hojas de Excel para cálculos de promedios y aprovechamiento	Explicación Teórica-Práctica. - Desarrollo de fórmulas básicas de cálculo. -Uso de condicionantes para indicadores de aprobación de año. -Elaboración de tablas estadísticas	05/02/13	4horas	Laboratorio de computación Software de Excel Folleto guía	Facilitador externo Ing. Fernando Guerrero	Evaluación sacando promedios y aprovechamientos de años comparativos incluyendo tablas estadísticas
	Elaboración de cuadros de resumen utilizando organizadores gráficos de Office	. Explicación Teórica-Práctica. - Uso de herramientas de inserción de gráficos Tipos de organizadores: de flujo, ideas, bloques...	06/02/13	4 horas	Laboratorio de computación Software de de herramientas de office Internet Folleto guía	Facilitador externo Ing. Fernando Guerrero	Cada estudiante deberá desarrollar un tema utilizando cualquier tipo de organizador gráfico

SEGUNDO TALLER							
Capacitar a los docentes en el manejo y uso de las aulas virtuales a través del proceso b-learning que permita la interacción docente – contenido – estudiante.	Trabajo en aulas virtuales	- Explicación Teórica-Práctica. - Aplicación de contenidos, cronogramas, tareas, actividades que se realizan dentro del aula virtual. - Herramientas de evaluación.	07/02/13	4 horas	Laboratorio de computación Software LANSCHOOL Internet Folleto guía	Facilitador externo Ing. Worman Andrade Ing. Silvana Valencia	Elaboración de una prueba a los docentes a través de la red
Aplicar los recursos didácticos que disponen las aulas virtuales (foros, cuestionarios, links, lecturas recomendadas) en la práctica docente diaria que permitan el desarrollo del pensamiento crítico a través actividades (autoevaluaciones, cuestionarios, lecturas, videos conferencias) establecidas para reforzar el conocimiento adquirido en el proceso	Recursos didácticos disponibles en aulas virtuales	Explicación Teórica-Práctica. - Planteamiento de temas de discusión. - Administración de comentarios con respecto a: foros. Consultas Encuestas Tareas Cuestionarios Talleres	08/02/13	4 horas	Laboratorio de computación Software LANSCHOOL Internet Folleto guía	Facilitador externo Ing. Worman Andrade Ing. Silvana Valencia	Formar grupos y hacer un debate de un tema específico a través del chat

7.11. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La propuesta y el desarrollo de la misma, se efectuará en las instalaciones de la Unidad Educativa Particular “Santo Domingo de Guzmán” Institución dedicada hace 38 años a la formación de la niñez y juventud en la Ciudad de Ambato. Su ubicación geográfica es en el sector de Ficoa. La población estudiantil está conformada por estudiantes de la ciudad de Ambato, como también de sectores aledaños: Pelileo, Píllaro, Patate, Baños y algunas estudiantes de comunidades indígenas cercanas a la ciudad. La Institución dispone de un edificio funcional, con canchas, laboratorios, centro para eventos, aulas con la suficiente ventilación y espacio físico, aún hay huertos de frutas, dando como resultado un ambiente de paz y armonía con la naturaleza.

Su oferta educativa va desde Básica Inicial 2 (5 años), Educación General Básica (Preparatoria, Elemental, Media y Superior) y Bachillerato General Unificado en Ciencias, y solo por este año 3° Técnico Unificado, puesto que se cierra esta especialización.

Para la aplicación de la propuesta “ Las TICs como herramienta tecnológica del docente, para enfrentar nuevos desafíos de gestión de procesos didácticos alternativos hacia la calidad de la praxis de aula y mejoramiento de la calidad del aprendizaje de las estudiantes se cuenta:

- Con dos laboratorios de computación con una capacidad de 40 personas cada uno, con un proyector de imágenes para cada laboratorio.
- Se dispone con dos salas de audiovisuales.
- Los laboratorios de Lengua Extranjera, Física y Química cuentan con sus respectivos equipos de proyección.
- Cada una de las plantas de la institución cuenta con internet inalámbrico con una alta velocidad de transmisión de datos, lo que permite la investigación docente.
- Se trabaja en la actualización de la página de la institución, la cual nos permite tener una comunicación e información con los padres de familia, estudiantes, docentes, administrativos y autoridades de la institución.

7.12. POBLACIÓN OBJETIVO

La población que se beneficiará de la realización de la presente propuesta son:

-  Docentes de la institución
-  Docentes de materias especiales, que al ser profesionales en otras especialidades están fuera de las relacionadas con las Ciencias de la Educación.
-  Personal directivo de la institución.

Beneficiarios directos: Personal Docente, administrativo y autoridades del plantel.

Beneficiarios indirectos: Estudiantes, padres de familia.

7.13. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Humanos

-  Autoridades del plantel
-  Coordinadores: Lcda. Viviana Díaz, vicerrectora de la Unidad Educativa e Ing. Fernando Guerrero, Coordinador de la Junta Académica de la Unidad Educativa
-  Facilitadores para la ejecución de los talleres: Ing. Silvana Valencia, docente de computación e Ing. Worman Andrade, Director del área del departamento de computación.
-  Docentes que participarán de la capacitación.

Tecnológicos

-  80 computadoras (Sistema Operativo dual).
-  2 Proyectoros.
-  Instalación de red LAN WIRELESS.
-  Instalación a Internet.

Materiales

-  Marcadores.
-  Pizarra.
-  Diapositivas.
-  Audios.
-  Videos.
-  Copiadora.
-  Manuales y tutoriales.

Físicos

-  2 Laboratorio de computación.
-  Instalaciones eléctricas y alumbrado.
-  Mesas de computación.

Recursos económicos:

-  Recursos propios de la comunidad.

Organizacionales.

-  Coordinadores: Lic. Viviana Díaz, Vicerrectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán".

- ✚ Ing. Fernando Guerrero, Coordinador de la Junta Académica de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán".
- ✚ Ejecutores de los talleres: Ing. Silvana Valencia e Ing. Worman Andrade, Docentes de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán".

7.14. PRESUPUESTO

RUBRO	VALOR	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
Facilitadores (cuatro)	\$ 800.00	La comunidad de Hermanas Dominicanas de la Inmaculada Concepción
Materiales de escritorio: papeles, carpetas, marcadores, esferográficos, papel bond.	\$ 150.00	
Libros de apoyo, documentos	\$ 100.00	
Copias	\$ 50.00	
Refrigerio para el personal de la comunidad educativa	\$ 200.00	
TOTAL	\$ 1300.00	

7.13. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	FECHAS	SEMANA DEL 04 al 08 de FEBRERO DEL 2013				
		04/02/13	05/02/13	06/02/13	07/02/13	08/02/13
Implementación de la propuesta Primer Taller de capacitación						
Desarrollo de Diapositivas como material de apoyo						
Manejo de hojas de Excel para cálculos de promedios y aprovechamiento						
Elaboración de cuadros de resumen utilizando organizadores gráficos de Office						
Segundo Taller de capacitación						
Manejo de aulas virtuales						
Trabajo con foros de discusión						

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ander-Egg, E. (2004). *Métodos y Técnicas de Investigación Social II. La ciencia: Su Método y la Expresión del Conocimiento Científico*. México: Lumen.
- Artunduaga, L. (2005). *La evaluación del Desempeño de Docentes y Directivos Docente Experiencia Colombia*. Lima, Perú: Ministerio de Educación de Colombia.
- Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Recuperado el 09 de Octubre de 2012, de <http://documentacion.asambleanacional.gov.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/eb888489-645d-43f1-b85d-2baa1f5d6afe/Ley%20Org%C3%A1nica%20Educa%C3%B3n%20Superior>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 24 de Septiembre de 2012, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Asociación Ecuatoriana de Editores de Textos Escolares. (2008). *Didáctica*. Quito: Asociación Ecuatoriana de Editores de Textos Escolares.
- Autores Salinas, J., Cabero J., González M., Estebanell M., Gisbert M., Castaño C., Isus S., & Sangrà A . (2005). NETLAB: Teleobservatorio universitario de docencia virtual. *Pixel Bit. Revista de Medios y Educación*, 71-74.
- Baeza A, A. (2006). Evaluación del docente en la Universidad de Chile. Evaluación de alumnos y autoevaluación. *Enfoques Educaciones*, 5(1).
- Cabrero, L. &. (1996). *El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa*.
- Calidad Educativa*. (s.f.). Recuperado el 22 de Octubre de 2012, de http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_educativa
- Carballo, R. (1990). Evolución del concepto de evaluación y desarrollo de los modelos de evaluación de programas.
- Castellanos, D. (2003). En D. Castellanos, *Aprender y enseñar en la escuela. Una concepción desarrolladora*.
- Cerda G., H. (2003). *La evaluación como experiencia total. Logros-objetivos-procesos-competencias y desempeño*. Santa Fe - Bogotá, Colombia: Cooperat Magisterio.
- Chile, M. d. (23 de mayo de 2007). *Características del marco para la buena enseñanza*. Obtenido de <http://www.buenadocencia.cl>

- Coll, C. (s.f.). *Pensamiento Iberoamericano sobre la calidad de la educación*. Recuperado el 05 de Octubre de 2012, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/articulos/77152/0/presentaci-n.html>
- CONFEDEC. (2012). *Sistema de gestión de la calidad*. Quito: CONFEDEC.
- Cortés. (2000). *Las Instituciones Educativas*. Recuperado el 10 de Octubre de 2012, de <http://bibliotecadigital.conevyt.orgmx/servicios/hemeroteca/...institucional.html>
- Covey, S. (2011). Recuperado el 19 de Octubre de 2012, de <http://www.eldia.es/2011-06-08/CRITERIOS/14-Eficacia-eficiencia-efectividad>
- Curbelo, M., Espina, E. & Munchis E. (s.f.). *La Educación Durkeim*. Recuperado el 10 de Octubre de 2012, de <http://www.reeducativa.com/verarticulo.php?id=35>
- Definición de Institución - Qué es, significado y concepto*. (s.f.). Recuperado el 10 de Octubre de 2012, de <http://www.definicion.de/institucion/=ixzz2CbfGhwst>
- Dominicano, Red Educativa Consejo Nacional. (2012). *Proyecto de Innovación Curricular*. Quito, Ecuador.
- Duart, J. &. (06 de 06 de 2007). *Evaluación de la Calidad Docente en Entornos Virtuales del Aprendizaje*. Recuperado el 23 de 11 de 2012, de <http://www.uoc.es>
- Ecuador, M. d. (Febrero de 2011). *Estándares de Desempeño Profesional Docente. Estándares de desempeño profesional docente*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ecuador, M. d. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural* (Registro oficial N° 417 ed.). Quito, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Edwards, V. (1991). *El concepto de calidad de la educación*. Quito: Frónesis.
- Facundo, A. (1990). *La gestión de calidad en educación: cómo enenderla y evaluarla*. Recuperado el 11 de Octubre de 2012, de <http://www.angelfire.com/fl/aco/tesis.htm/>
- Fingermann, H. (s.f.). *Tipos de evaluación educativa. La guía de educación*. Recuperado el 18 de Octubre de 2012, de <http://www.educación.laguia2000.com/evaluación/tipor-de-evaluacion-educativa#ixzz2Cni3oaFr>
- Flópez O., R. (2003). *Docente del siglo XXI. Evaluación pedagógica y cognición*. Bogotá: Mc GrawHill.
- Franco, M. (2012). Prensa. *Prensa*.
- Froebel. (1913). Recuperado el 11 de Octubre de 2012, de http://es.wikipedia.org/wiki/friedrich_fr%C3%B6bel
- Gutiérrez, A. (2004). *Curso de técnicas básicas de estudio y aprendizaje*. Quito: Cámara Ecuatoriana del Libro .
- Hurtado, J. (2005). *Metodología de la investigación holística*. Caracas: SYPAL.
- Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación. (2011). *ICFES*. Recuperado el 21 de 11 de 2012, de <http://www.icfes.gov.co>

- Lalaleo, M. (2012). *Evaluación educativa, institucional y destrezas con criterio de desempeño*". Quito: CONFEDC.
- Lepeley, M. T. (2003). *Gestión y Calidad en Educación*. México: Mc Grawhill.
- Marchesi, A. &. (s.f.). *Presente y futuro de la educación iberoamericana*. Recuperado el 30 de Octubre de 2012, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/.../presente-futuro-d-la-edu...>
- Marchesi, A. (s.f.). *Pensamiento Iberoamericano sobre la calidad de la educación*. Recuperado el 05 de Octubre de 2012, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/articulos/77152/0/presentaci-n.html>
- Maya, A. (2003). *Conceptos básicos para una Pedagogía de la ternura*. Bogotá: ECOE. Ediciones .
- Medina, R. R. (1998). Estructura y naturaleza de la participación educativa. *Revista Española de Pedagogía*(XLV).
- Ministerio de Educación. (2011). *Docentes de calidad para una educación diferente*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Documentos de la evaluación de la gestión educativa. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2002). *Manual de gestión educativa para una buena escuela de calidad* (3ra. ed.). Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2006). *Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015*. Recuperado el 26 de Octubre de 2012, de http://www.planipolis.iiep.unesco.org/uploat/ecuador/ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). *Resultados de Pruebas Censuales SER*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). *Reglamento de la Ley Orgánica De Educación Intercultural* (Registro Oficial N° 12.41 ed.). Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (31 de Marzo de 2011). *Segundo Suplemento-Registro Oficial N°417*. Obtenido de <http://www.educacion.gov.ec/...1858-ley-organica-de-educacion-intercult...>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Documentos de la evaluación de la gestión educativa. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de Desempeño Profesional Directivo*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de Desempeño Profesional Docente*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Ministerio de Educación.

- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Módulo de autoevaluación institucional. 1. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito.
- Ministerio de Educación Gobierno de Chile. (2004). *Reglamento sobre Evaluación Docente*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación Gobierno de Chile.
- Ministerio de Educación y Cultura. (2006). *Plan Decenal*. Quito: Ministerio de Educación y Cultura.
- Ministerio de Educación y LOEI. (2011). Estándares de la calidad educativa. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Miranda, F., Chamorro, A. & Rubio, S. (2007). *Introducción a la gestión de la Calidad*. Madrid: DELTA.
- Oriol, A. (2000). *Aprender a enseñar*. Recuperado el 18 de Octubre de 2012, de <http://www.gobiernodecanaris.org/educacion/3/Usrn/decurfp/program/Evalua/evaluadown-hm#concepto>
- P.I.S.A. (2010). *Estudios sobre la calidad*. México: Magisterio.
- Patiño, F. (2006). Modelos de calidad en la formación profesional y en la educación. *Innovar*.
- Pazmiño, L., & Garcés, R. (2009). *El Sistema Educativo Ecuatoriano*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Metropolitana. Centro de estudios de Post Grados "CESPOST".
- Peña González, A. M. (2002). *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente, de los centros educativos privados del distrito N° 11-02 de Puerto Plata*. Recuperado el 19 de Octubre de 2012, de <http://www.oei.es>
- Poggi, M. (s.f.). *Pensamiento Iberoamericano sobre la calidad de la educación*. Recuperado el 05 de Octubre de 2012, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/articulos/77152/0/presentación.html>
- Ponce O., F. (2010). *Módulo: Evaluación Curricular*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Metropolitana.
- PURKEY's Scholl. (2000). *Escuelas efectivas*. USA: Nasca Ediciones.
- Real Academia Española. (2010). *Diccionario*. Madrid.
- Sabino, C. (2003). *El Proceso de la Investigación*. Caracas: Panapo.
- Sampieri, R. C. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- SANTILLANA. (2008). Criterios de Evaluación. *Educación*.
- Schwab, J. (2003). *"Un enfoque práctico como lenguaje para el curriculum"*. Madrid: Akal.
- Soto, K. (1992). *La calidad de la buena administración*. (M. d. Energía, Ed.) Uruguay: Santo Tomás.
- Stoner, J. &. (1996). *Administración* (sexta ed.). México: PEARSON.

- Tablada, J. (15 de Julio de 2008). El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador. *El Nuevo Diario*.
- Tébar Belmonte, L. (2009). *El profesor Mediador del Aprendizaje*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Bogotá: ECOE EDICIONES. D.C.
- Torres M., F. (2010). *Gestión de la calidad*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2012, de <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/calidad-total-reingenieria.htm>
- Ucha, F. (s.f.). *Definición de desempeño. Concepto en definición ABC*. Recuperado el 19 de Octubre de 2012, de <http://www.definicionabc.com/general/desempeño.php>
- UNESCO. (1999). *PERSPECTIVAS136- International Bureau of Education - UNESCO*. Obtenido de http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/.../136S.pdf
- UNESCO. (2004). *El imperativo de la calidad*. Recuperado el 30 de Octubre de 2012, de Unesco: http://www.unesco.org/education/gmr_download/es_summary.pdf
- UNESCO. (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Santiago de Chile: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- UNICEF, M. d. (2011). *Manual de gerencia educativa*. Ecuador.
- V.V.A.A. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Obtenido de <http://documentacion.asambleanacional.gov.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/eb888489-645d-43f1-b85d-2baa1f5d6afe/Ley%20Org%C3%A1nica%20Educaci%C3%B3n%20Superior>
- Vásquez, M. (2007). *Artículos de gerencia. Docente Calidad Total y Reingeniería*. Recuperado el 09 de Octubre de 2012, de <http://www.degerencia.com/colaboradores>.
- Zino, J. (2000). *La estructura Social*. Murcia: Universidad Católica San Antonio.

BIBLIOGRAFÍA DE LA PROPUESTA

- Asensio, S. www.eMagister.com
- Bernard.J. Poole(2004). *Docente del siglo XXI-Tecnología educativa*. Colombia-Bogota. McgrawHill
- Banet, M.(2001). *Paradojas en los entornos virtuales*
- Cruz Piñol M.: *La World Wide Web en la clase de E/LE* Última actualización: 19/04/99. (España) [10.05.2006], disponible en: < http://www.ucm.es/info/especulo/numero5/m_cruz.htm >
- Gómez, R.(2002). *¿La Educación Virtual es Real?* Google.com México
- Lara, L.(2002). *Análisis de los recursos interactivos en las aulas virtuales*, Argentina.
- Loaiza,R.(2002). *Facilitación y Capacitación Virtual en América Latina*, Colombia.
- Marquès G. (2000) [Las TIC y sus aportaciones a la sociedad](#).
- Senén Barro Ameneiro (dir.) [Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el Sistema Universitario Español](#). Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, Madrid, 2004

Scagnoli, Norma "El aula virtual: usos y elementos que la componen" USA, 2001

<http://cidle08.wikispaces.com/Bibliograf%C3%ADa+TIC>

<http://recursos-webgrafia.blogspot.com/>

<http://www.educomunicacion.com/2012/07/2-libros-sobre-educacion-y-tic-en-pdf.html>

<http://www.oei.es/noticias/spip.php?article9240>

9. ANEXOS

Anexo 1

Ambato, 29 de agosto de 2012

Hermana
NORMA VACA L.
Presente

De mis consideraciones:

Con un atento saludo me dirijo a Ud. para solicitar se digne conceder la autorización necesaria para aplicar las encuestas, en esta Institución Educativa, requisito previo a la obtención de la Maestría en Pedagogía.

Los diferentes estratos de la población a considerar son los siguientes:

- Rector@ de la Institución educativa a evaluarse.
- Docentes de la Institución Educativa a evaluarse
- Alumnas de 8º, 9º y 10º de Educación Básica (muestra)
- Alumnas de 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato (muestra)
- Padres de Familia de la Institución Educativa (muestra)
- Comité Central de Padres de Familia (antigua nominación).

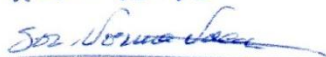
El mencionado acopio de información es de suma importancia, para continuar en el proceso de ejecución del mencionado trabajo de investigación cuyo tema es: **"Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las Instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador, durante el año 2012 -2013"**.

Una vez finalizado el trabajo mi compromiso serio es dejar en la Institución los resultados obtenidos en la investigación realizada.

Agradezco de antemano, la favorable atención que se dé a la presente solicitud y quedo de Ud. muy reconocida.

Atentamente,


Ma. Cecilia Villacís Santos
Cdl. 170190001-9

Recibido
Miércoles 19 de Sep
Hora: 10:10

Lic. Karina, luego
contestar positivamente
a esta petición


**UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "SANTO DOMINGO DE GUZMÁN"**

AMBATO – ECUADOR

Av. Los Guaytambos s/n y Los Higos uepsdgambato@gmail.com Teléfonos: (03) 2822174 (03) 2421892

"Potencializando valores, ciencia e innovación para la vida"

Ambato, 30 de agosto de 2012

Sor
María Cecilia Villacís
Presente

De mi consideración:

Reciba un fraterno saludo de Sor Norma Vaca Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán" – Ambato.

Por medio del presente autorizo aplicar las encuestas en los diferentes estratos de población a considerar:

- Rectora de la Institución educativa a evaluarse.
- Docentes de la Institución Educativa a evaluarse.
- Estudiantes de 8º, 9º y 10º de Educación Básica (muestra).
- Estudiantes de 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato (muestra).
- Padres de Familia (antigua nominación).

Que María Inmaculada, bendiga y acompañe su acertada labor.

Atentamente,


Sor. Norma Vaca
Rectora



Ambato, 02 de octubre de 2012

Señor Padre de Familia:

Soy la Hna. Ma.Cecilia Villacís Santos, Dominica Docente de la Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán" y con un respetuoso saludo me permito dirigir a Ud. para solicitar se digne llenar, junto con su Srta. Hija, la encuesta que adjunto.

Tiene como finalidad recabar la información necesaria, como requisito para el desarrollo de mi Tesis previa la obtención de una Maestría en Pedagogía, por lo que requiero de su generosa colaboración, evaluando al Profesor de _____
La encuesta será devuelta hasta el día jueves 04 del presente mes.

Agradezco por anticipado su comprensión y generosidad. Bendiciones.
Hna.Ma.Cecilia Villacís S.

Ambato, 02 de octubre de 2012

Señor Padre de Familia:

Soy la Hna. Ma.Cecilia Villacís Santos, Dominica Docente de la Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán" y con un respetuoso saludo me permito dirigir a Ud. para solicitar se digne llenar, junto con su Srta. Hija, la encuesta que adjunto.

Tiene como finalidad recabar la información necesaria, como requisito para el desarrollo de mi Tesis previa la obtención de una Maestría en Pedagogía, por lo que requiero de su generosa colaboración, evaluando al Profesor de _____
La encuesta será devuelta hasta el día jueves 04 del presente mes.

Agradezco por anticipado su comprensión y generosidad. Bendiciones.
Hna.Ma.Cecilia Villacís S.

Ambato, 02 de octubre de 2012

Señor Padre de Familia:

Soy la Hna. Ma.Cecilia Villacís Santos, Dominica Docente de la Unidad Educativa "Santo Domingo de Guzmán" y con un respetuoso saludo me permito dirigir a Ud. para solicitar se digne llenar, junto con su Srta. Hija, la encuesta que adjunto.

Tiene como finalidad recabar la información necesaria, como requisito para el desarrollo de mi Tesis previa la obtención de una Maestría en Pedagogía, por lo que requiero de su generosa colaboración, evaluando al Profesor de _____
La encuesta será devuelta hasta el día jueves 04 del presente mes.

Agradezco por anticipado su comprensión y generosidad. Bendiciones.
Hna.Ma.Cecilia Villacís S.

**UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "SANTO DOMINGO DE GUZMÁN"**

AMBATO – ECUADOR

Av. Los Guaytambos s/n y Los Higos

uepsdgambato@gmail.com

Teléfonos: (03) 2822174 – (03) 2421892

"Potencializando valores, ciencia e innovación para la vida"

Ambato, 4 de enero de 2013.

A QUIEN CORRESPONDA:

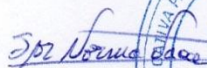
Sor Norma Vaca L., Rectora de la Unidad Educativa Particular "Santo Domingo de Guzmán" de la ciudad de Ambato, a petición verbal de parte interesada.

CERTIFICA:

Que, la Hna. María Cecilia Villacís Santos realizó su trabajo de investigación de tesis sobre **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR. ESTUDIO REALIZADO EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "SANTO DOMINGO DE GUZMÁN", DE LA CIUDAD DE AMBATO, CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, PARROQUIA ATOCHA - FICOA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012 - 2013"**, el mismo que fue realizado con toda responsabilidad y entrega en su misión como educadora.

Tenemos la seguridad que los resultados obtenidos van a servir para el mejoramiento académico de nuestra Institución y esperamos poner en práctica la propuesta presentada en este trabajo investigativo.

Deseo éxitos y bendiciones en su gestión y predicación a través de la educación, lo certifico en honor a la verdad.


Sor Norma Vaca L.

Rectora



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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extras 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. Pongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Pongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integran espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia					

o representantes, a través de esquelos, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que realizan en conjunto.					
7.4. Comparto intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpro 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 ME con fines investigativos.

Ambato, septiembre de 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la co-evaluación de los docentes.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. 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 aula.					
1.3. Elabora la plan anual de asignatura conforme solicita la Autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el Aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
1.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
1.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
1.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
1.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
1.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
1.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
1.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

¡ GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Ambato,

de 2012

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del ME con fines investigativos.

Ambato, de septiembre de 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA 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 control natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES 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

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

Tomado del ME con fines investigativos

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del ME con fines investigativos

Ambato, septiembre de 2012

¡ 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

(Especifique)

() Educación especial para niños y niñas.

AÑO o CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

() 8ºEB () 9ºEB () 10ºEB

Bachillerato

() 1º Bach () 2º Bach () 3º Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		

4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los Estudiantes saben del tema a tratar.		

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Considera 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)		
15. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
16. Valora la participación de los estudiantes.		
17. Mantiene la disciplina en el aula.		
18. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del ME con fines investigativos

Ambato, de septiembre de 2012

¡ GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Autoevaluación del Rector@

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR@:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la Institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la Comunidad Educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y Administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la Institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los Inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento De la Institución.					

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

1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo 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 arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la Institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité Central de padres de familia y con el Tesorero@, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuenta de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero@, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					

3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la Comunidad.					
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales Y educativas.					

Tomado del ME con fines investigativos

Ambato, de septiembre de 2012

¿GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GENERANCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y Administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los Inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					

1.14	Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15	Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16	Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17	Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18	Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura Y equipamiento del plantel.					
1.19	Incentiva al personal para que asista a eventos de Mejoramiento profesional.					
1.20	Propicia la actualización permanente del personal de la Institución.					
1.21	Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22	Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23	Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25	Promueve la participación del Comité de padres de familia en las actividades del establecimiento.					
1.26	Organiza con el Consejo 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.					
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 servicio.					
1.38	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de labores de la institución.					
1.39	Jerarquiza los objetivos que 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.					
1.44	Promueve la investigación pedagógica.					
1.45	Promueve la innovación pedagógica.					
1.46	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48	Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51	Realiza arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al Presupuesto, con base a 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 con 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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del ME con fines investigativos.

Ambato, de septiembre de 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad Psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del ME con fines investigativos

Ambato, de septiembre de 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en las labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.					
1.13. Toma en cuenta a los Padres de Familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos					

una vez al mes, al Tesorero/a 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 del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18 Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismo externos a la Institución.					
1.19 Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de familia, a los organismo externos a la institución					
1.20 Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22 Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad Psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. 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. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del ME con fines investigativos.

Ambato, septiembre de 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la Institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en 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 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 comunitarios.					
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 desenvolvimiento 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 funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del Personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional Con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.4. 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.					

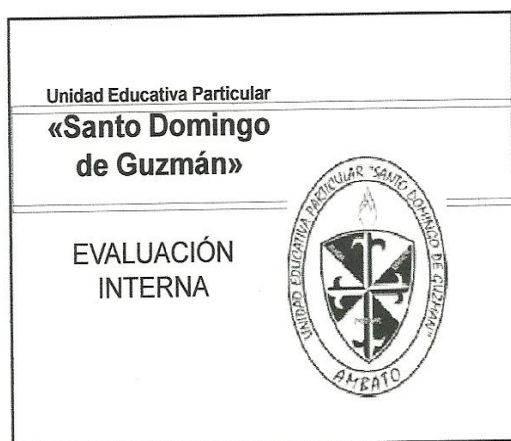
Tomado del ME con fines investigativos

Ambato, septiembre de 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

EVIDENCIAS DE LA PROPUESTA

PRIMER TALLER: Elaboración de diapositivas, animaciones y gráficos



AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL



- La autoevaluación es el proceso de evaluación orientado a la mejora de la calidad, y llevado a cabo por las propias instituciones o programas educativos con la participación de sus actores sociales.



EVALUACIÓN

- Es un proceso sistemático, y permanente de obtención de información para verificar resultados, analizar, emitir juicios de valor, tomar decisiones y elaborar acciones correctivas y de recuperación.

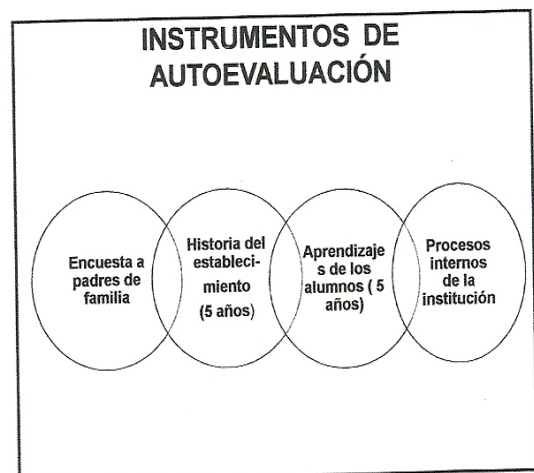
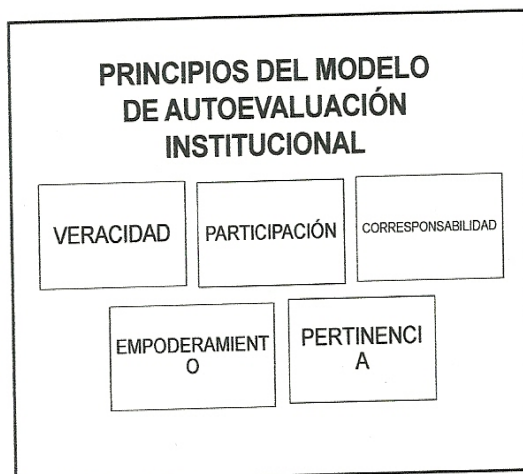
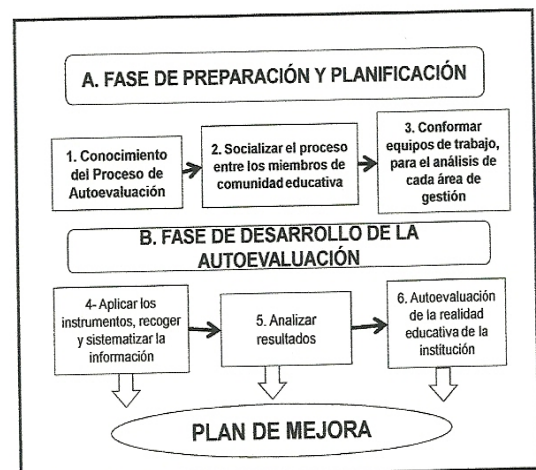
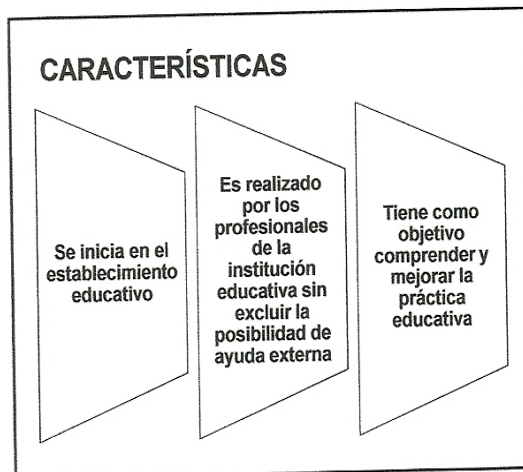
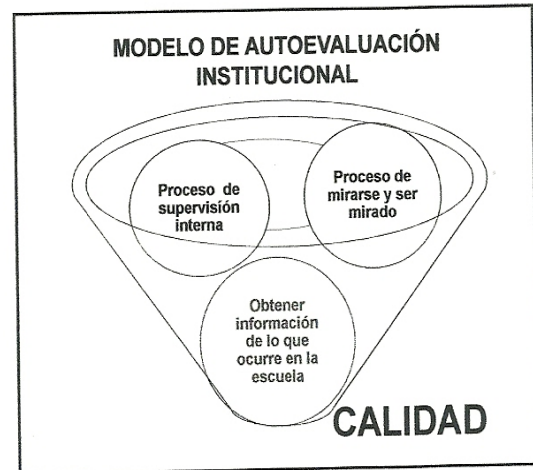
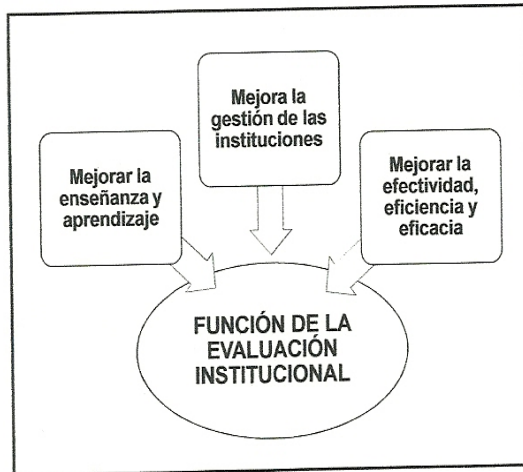
En síntesis:



- Es un proceso que permite mirar internamente la realidad institucional (aplicación del currículo, logro de estándares, relaciones internas e interinstitucionales y comunitaria)
- Sistematización y análisis de información recogida
- Determina debilidades y fortalezas
- Control como elemento de evaluación

- En resultados de la autoevaluación
- Apoyo técnico, administrativo y /o pedagógico para elaborar o implementar un plan de mejora para superar falencias presentadas
 - Logro de estándares e indicadores que evidencien la mejora del servicio educativo y de la calidad educativa





- Desarrollo de fórmulas de cálculo

UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "SANTO DOMINGO DE GUZMÁN"
AMBATO - ECUADOR
AÑO LECTIVO 2012 - 2013

RESUMEN DE CALIFICACIONES DEL PRIMER QUIMESTRE.

DOCENTE:

Ing. Fernando Guerrero Vivanco

ASIGNATURA:

Físico - Química

GRADO / CURSO / PARALELO:

2 BGU "A"



Nº	ESTUDIANTE	PRIMER QUIMESTRE								
		PRIMER PARCIAL	SEGUNDO PARCIAL	TERCER PARCIAL	PROMEDIO PARCIALES	80%	EVALUACIÓN QUIMESTRAL	20%	APORTE PRIMER QUIMESTRE	COMPORTAMIENTO
1	ANGO VILLALVA PAOLA VALERIA	8,5	8,3	8,3	8,4	6,7	7	1,40	8,1	A
2	CACERES FLORES MARIA FERNANDA	9,3	9	7,2	8,5	6,8	9,33	1,87	8,7	A
3	CALDERON SANCHEZ TAMIA FERNANDA	8	8,9	6,9	7,9	6,3	9	1,80	8,1	A
4	CARDENAS CRUZ VERONICA PAULINA	7,6	8,2	8,3	8	6,4	9	1,80	8,2	A
5	CARRERA ANDRADE TAMIA NICOLE	8,1	7,6	5,7	7,1	5,7	6	1,20	6,9	A
6	CASTRO GARCIA ADRIANA ALEJANDRA	7,6	8,4	7,7	7,9	6,3	8	1,60	7,9	A
7	CEVALLOS QUINTEROS ERIKA ALEJANDRA	9,4	9,8	10	9,7	7,8	8,67	1,73	9,5	A
8	CHICO ROBAYO DANIELA LIZETH	9,5	9,3	10	9,6	7,7	10	2,00	9,7	A
9	CRIOLLO COELLO SHIRLEY SOLANGE	9,2	9,3	9,8	9,4	7,5	10	2,00	9,5	A
10	DIAZ AMAGUAYA PAMELA NICOLE	7,4	8,8	8,3	8,2	6,6	9	1,80	8,4	A
11	ESTEVEZ SALAZAR ANA BELEN	9	9,3	10	9,4	7,5	10	2,00	9,5	A
12	EUGENIO ZURITA EVELYN JULIANA	9,3	9,2	8,5	9	7,2	10	2,00	9,2	A
13	FREIRE SANTANA ANA MICHELLE	8,3	8,7	8,9	8,6	6,9	9,33	1,87	8,8	A
14	IZURIETA NUÑEZ EMILY ANDREA	8,4	9,5	9	9	7,2	8,67	1,73	8,9	A
15	JACOME FLORES ERIKA SALOME	7,8	9,1	8	8,3	6,6	9	1,80	8,4	A
16	JEREZ CRUZ JENNIFER MIREYA	9,3	9,1	8,9	9,1	7,3	10	2,00	9,3	A
17	LEON PROAÑO CRISTINA DEL ROCIO	8,3	9,8	9,6	9,2	7,4	8,67	1,73	9,1	A
18	LEON VERDESOTO KATHERINE PAMELA	8,8	9,2	9	9	7,2	9,67	1,93	9,1	A
19	LOPEZ GUEVARA ALEJANDRA MONSERRATH	8,6	8,5	8,7	8,6	6,9	8,67	1,73	8,6	A
20	MARTINEZ GARCES MARJORIE BELEN	8,1	8,8	9,9	8,9	7,1	9,33	1,87	9,0	A
21	MOLINA GUEVARA MARIA ELISA	8,5	8,5	8	8,3	6,6	8,67	1,73	8,3	A
22	MOYA GAMBOA ANA ELIZABETH	8,7	8,4	6,9	8	6,4	8,67	1,73	8,1	A
23	QUINAPANTA TENELEMA VANESSA ESTEFANIA	9,5	9,7	10	9,7	7,8	9,67	1,93	9,7	A
24	RAMIREZ VASCO MARIA PAULA	8,1	9,3	7,6	8,3	6,6	8	1,60	8,2	A
25	RODRIGUEZ LOPEZ KAREN DANIELA	7,7	8,9	8	8,2	6,6	9	1,80	8,4	A
26	SALAZAR SAMANIEGO CYNTHIA DOMENICA	8	9,4	7,5	8,3	6,6	9	1,80	8,4	A
27	SANCHEZ PAREDES ANA LUCIA	9,4	9,6	9,9	9,6	7,7	10	2,00	9,7	A
28	SILVA TIRADO LIGIA ELENA	9	9,5	9	9,2	7,4	9,33	1,87	9,3	A
29	SUAREZ IDROVO PAMELA ELIZABETH	8,8	9,6	9,8	9,4	7,5	9,67	1,93	9,4	A
30	TIGSE YANCHAPANTA ANDREA MISHHELL	8	8,9	7	8	6,4	9	1,80	8,2	A
31	TORRES JIMENEZ MARISSA DAYANARA	9	8,5	7,6	8,4	6,7	8	1,60	8,3	A
32	URRESTA PORTERO GABRIELA NICOLE	9,3	8,9	9,1	9,1	7,3	9,67	1,93	9,2	A
33	ZURITA NUÑEZ ELIZABETH JANETH	8,5	9,3	7,3	8,4	6,7	9	1,80	8,5	A

PROMEDIO TOTAL GENERAL:		9
Supera los aprendizajes requeridos.		0
Domina los aprendizajes requeridos.		14
Alcanza los aprendizajes requeridos.		18
Está próximo alcanzar los aprendizajes requeridos.		-32
No alcanza los aprendizajes requeridos.		0
TOTALES		0

Ing. Fernando Guerrero Vivanco
 Docente

SEGUNDO TALLER:

AULAS VIRTUALES.

La educación virtual como "concepto" ha generado bastantes discusiones en el marco social educativo. Muchos han catalogado una enseñanza bajo fantasías, descontextualizada, otros afirman la formación única por Internet. Para ello, en primer lugar se plantea las siguientes preguntas: ¿Qué es "lo virtual"? ¿Existe verdaderamente una educación virtual? ¿Acaso la educación formal o alternativa se ha de convertir en educación virtual? ¿Dónde quedarán las aulas de las cuatro paredes? ¿Cómo desafía a los educadores, la educación virtual?

La educación virtual es un sistema y modalidad educativa que surge de la necesidad propia de la educación y tecnología educativa. Para responder a las preguntas anteceditas, primero se desarrollará los fundamentos teóricos de lo "virtual", como base de partida en el ámbito del proceso enseñanza aprendizaje, luego la esencia de los mundos y entornos virtuales en la adquisición del conocimiento a través de ellas. Seguidamente, se desglosa el proceso histórico, la inserción de la digitalización a la educación y las nuevas tecnologías.

1. Fundamentos teóricos de la virtualidad "lo virtual"

1.1. ¿Qué es lo virtual?

La palabra virtual proviene del latín **virtus**, que significa fuerza, energía, impulso inicial. "Así, la virtud no es una ilusión ni una fantasía, más bien, es real y activa. Lo virtual, pues, no es ni irreal ni potencial: lo virtual está en el orden de lo real".

1.2. La esencia de los mundos virtuales

Miguel Banet (2001), afirma que los espacios virtuales no son una representación de la realidad, sino, la inmersión en una realidad sintética. Un espacio que se construye al ser recorrido. La realidad virtual es desmedida. En ella las proporciones no son el orden en sí, sino un orden entre otros.

Los mundos virtuales pueden hacernos experimentar espacios artificiales. Producto de la correlación que dentro de ellos existe entre los movimientos del cuerpo y las percepciones visuales y táctiles, experimentadas producen la sensación de un verdadero desplazamiento físico. Para mayor realismo en general, la escena de los entornos virtuales obedece a las leyes del espacio euclidiano, pero nada impide correr programas y crear las más desconcertantes paradojas espaciales.

Algunos autores, como Phillipe Quéau sostienen que los mundos virtuales no están en ninguna parte, ya que pueden ser recreados desde cualquier ordenador y transportados en la notebooks. Pero los espacios virtuales no dejan de ser abstracciones matemáticas(estructuras lógicas). Su lugar se encuentra dentro de los espacios algebraicos constituidos a la manera de Newton como espacios continuos y homogéneos.

1.3. Los Mundos virtuales aportan al espacio real.

- En la representación para comprender mejor lo real.
- Son mundos en potencia, que nadie puede prever la magnitud de su avance.
- Se entremezclan entre lo real y lo virtual, lo potencial y lo actual

- Se alimentan de la vida intermedia de los lenguajes simbólicos
- Se alimentan de la realidad visible.
- Son inteligibles, de lo sensible, la concepción y la percepción.
- Son sistemas que procuran darnos la ilusión más convincente posible de inmersión funcional dentro de un mundo sintético.
- Representa una situación real, la televirtualidad, la teleintervenciones o de telerrobótica, también discutiblemente reunidas bajo la etiqueta de telepresencia).
- Se esconde bajo la inconciencia de lo potencial humano.
- Es parte del "potencial" aristotélico, aptitud para recibir una forma.
- La potencia hace que encuentre vías de actualización, en virtudes necesarias para su determinación.

A partir de estas generalidades de lo virtualidad, surge la siguiente pregunta fundamental, que llevará a los científicos en educación y sociólogos, investigar, replantear y formular de la siguiente manera: **¿Es posible afirmar que el espacio virtual constituye un espacio social en el aprendizaje o transmisión cultural? ¿Será que es posible realizar una transformación social educativa por medio de entornos virtuales?**

1.4. Los entornos virtuales entes socializadoras

La comunicación educativa refuerza las enormes potencialidades comunicativas que ofrecen los entornos virtuales en cuanto a la socialización. Favorece la "desjerarquización" de las relaciones humanas. Fomenta la distribución intercambio y circulación de información ideas y conocimientos.

1.5. ¿Qué es el conocimiento virtual?

- Surge de la virtud del hombre en el alcance de conocer la verdad y la realidad de las cosas.
- Está estructurado de acuerdo a los parámetros de versatilidad
- Facilidad de acceso, rapidez de descarga y multimediatidad
- Tiene posibilidad de manipularlo interactuar con cualquier usuario remoto.
- Se puede generarse un debate, sin tener un tema específico en Internet.
- Se puede interactuar con individuos de cualquier parte del mundo.

Luego de haber tratado sobre la virtualidad y sus fundamentos, a continuación, se tratará sobre las bases más importantes sobre la educación virtual.

2. Educación y virtualidad

El "espacio virtual" o la virtualización, aparece como un espacio homogéneo, sin diferencias de clases, razas o sexos". Que integra a grandes masas sociales, sin que tenga estas limitaciones, a acceso a la educación.

Entonces ¿Existe la educación virtual?

A esta pregunta responde la especialista en educación virtual, Gómez Rosalba (2002): Sí, existe, pero es una concepción nueva y muy debatida actualmente. Esta concepción surge de las siguientes:

1. De las preocupación concebidas para potencializar maneras de solucionar ambientes del procesos enseñanza aprendizaje.
2. La virtualidad, que en las últimas fechas se vincula con las instituciones de educación superior... vale la pena reflexionar entre las posibilidades de un desempeño en una actividad social y profesional.

3. ¿Qué es la educación virtual?

La UNESCO (1998), define como "entornos de aprendizajes que constituyen una forma totalmente nueva, en relación con la tecnología educativa... un programa informático - interactivo de carácter pedagógico que posee una capacidad de comunicación integrada. Son una innovación relativamente reciente y fruto de la convergencia de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones que se ha intensificado durante los últimos diez años".

Lara, Luis (2002), afirma que la Educación Virtual es "la modalidad educativa que eleva la calidad de la enseñanza aprendizaje... que respecta su flexibilidad o disponibilidad (en cualquier momento, tiempo y espacio). Alcanza su apogeo con la tecnología hasta integrar los tres métodos: asincrónica, sincrónica y autoformación".

Loaza, Roger (2002) "Es un paradigma educativa que compone la interacción de los cuatro variables: el docente y el estudiante ; la tecnología y el medio ambiente.

Banet, Miguel (2001) se adelanta en su concepción y afirma: "la educación virtual es una combinación entre la tecnología de la realidad virtual, redes de comunicación y seres humanos. Es una modalidad del proceso enseñanza aprendizaje, que parte de la virtud inteligente - imaginativa del hombre, hasta el punto de dar un efecto a la realidad, en la interrelación con las nuevas tecnologías, sin límite de tiempo – espacio que induce a constantes actualizaciones e innovaciones del conocimiento.

Por otro lado, la educación virtual como la educación del siglo XXI, tiene los siguientes principios:

- La autoeducación
- La autoformación
- La descentración
- La virtualización
- La tecnologización
- La sociabilidad virtual

3. Nuevos escenarios educativos virtuales

Se estructura en cinco premisas fundamentales:

- Facilitar un proceso enseñanza-aprendizaje compatible con el entorno de trabajo, investigación del educando.
- El pedagogo interactúa efectivamente entre educador-máquina-estudiante mediante interfaces visualizadas gráficamente por el cerebro.
- Poseer medios de autoaprendizaje y estrategias de automotivación, para que los estudiantes encuentren por sí mismos las respuestas a los cuestionarios que surgen del autoestudio.

- Crear comunicación estudiante-docente-docente-docente y estudiante-estudiante a través de la multimedia interactiva para lograr una retroalimentación que enriquezca y complete el proceso educativo.
- Disponer de flexibilidad en los horarios de trabajo educativo, por medio de la grabación de clases por parte de las sedes regionales receptoras.

4. Características de educación virtual

María Enriqueta Reyes, describe las dimensiones de la educación virtual:

- Ubicación relativa entre el educador – educando.
- Es instantáneo en el tiempo, pero en diferente lugar.
- El aprendizaje es a distancia, con offline o On-line en tiempo real.
- Es aprendizaje es interactivo, tanto de redes y materiales de estudio.
- Es autoeducativo en ambientes multimedia o por módulos impresos, todos ellos centralizados en un mismo lugar, se le denomina sistemas de **autoprendizaje**.
- El educando no requiere concurrir al centro de estudio, pero se puede realizar trabajos y debates en comunidades virtuales.
- El educando puede estar en su hogar en **capacitación virtual electrónica**, la cual puede tomar, según el medio que se utilice, las acepciones sobre **"Internet"**, **"Intranet"** o **"Extranet"** (capacitación virtual electrónica global).

5. Principios de educación virtual

Interactivos, los usuarios pueden adoptar un papel activo en relación al ritmo de aprendizaje.

Multimedia, ya se incorpora a textos, imágenes fijas, animaciones, videos, sonidos.

Abierta, permite una actualización de los contenidos y las actividades de forma permanente, algo que los libros de textos no poseen.

Sincrónicos y asincrónicos, los estudiantes pueden participar en las tareas y actividades en el mismo momento independientemente y en cualquier lugar (Sincrónico). O bien, la realización del trabajo y estudio individual en el tiempo particular de cada estudiante (asincrónico).

Accesibles, no existen limitaciones geográficas ya que utiliza todas las potencialidades de la red de Internet, de manera que los mercados de formación son abiertas.

Con recursos ON-LINE, que los estudiantes pueden recuperar en sus propios ordenadores personales.

Distribuidos, no tienen porque estar centrados en un solo lugar, sino accesibles en cualquier lugar del mundo, los recursos y materiales didácticos.

Con un alto seguimiento, el trabajo de los estudiantes, ya que organiza tareas a tiempo a remitir.

Comunicación horizontal, entre los estudiantes, ya que la formación y colaboración parte de las técnicas de formación.

6. Metodologías de educación virtual

La metodología responde al cómo enseñar y aprender. Y en cada modelo de educación virtual se destaca la metodología como base del proceso. A continuación se desatacan tres métodos más sobresalientes: el método sincrónico, asincrónico y aula virtual – presencial.

6.1. Método sincrónico

Son aquellos en el que el emisor y el receptor del mensaje en el proceso de comunicación operan en el mismo marco temporal, es decir, para que se pueda transmitir dicho mensaje es necesario que las dos personas estén presentes en el mismo momento.

Son: Videoconferencias con pizarra, audio o imágenes de Internet, Chat, chat de voz, audio y asociación en grupos virtuales.

6.2. Método asincrónicos

Transmiten mensajes sin necesidad de coincidir entre el emisor y receptor en la interacción instantánea. Requieren necesariamente de un lugar físico y lógico (como un servidor, por ejemplo) en donde se guardarán y tendrá también acceso a los datos que forman el mensaje.

Son Email, foros de discusión, www., textos, gráficos animados, audio, Cds interactivos, video, cassettes etc.

6.3. Polarizando ambos métodos (asincrónico y sincrónico)

Al unir ambos métodos, la enseñanza aprendizaje de educación virtual se hace más efectivo. Como se describe en el siguiente:

- Es el método de enseñanza más flexible, porque no impone horarios.
- Es mucho más efectivo que las estrategias autodidactas de educación a distancia.
- Estimula la comunicación en todo el momento e instante.
 - - Celebración de debates.
 - La asignación de tareas grupales.
 - El contacto personalizado con los instructores.
 - Audio videoconferencia.
 - Pizarras electrónicas.
 - Compartimiento de aplicaciones.
 - Contenidos multimedia basados en web.
 - Conversaciones privadas, charlas y otras funciones de este tipo.
- Los instructores controlan las presentaciones, formulan preguntas a los alumnos, los orientan y dirigen la comunicación durante la clase.

7. Elementos esenciales que componen el aula virtual

Scangoli, Norma (2001), describe los elementos que componen un aula virtual, surgen de una adaptación del aula tradicional a la que se agregan adelantos tecnológicos accesibles a las mayorías de los usuarios, y en la que se reemplazaran factores como la comunicación cara a cara, por otros elementos.

Básicamente el aula virtual debe contener las herramientas que permitan:

1. Distribución de la información.
2. Intercambio de ideas y experiencias.
3. Aplicación y experimentación de lo aprendido.
4. Evaluación de los conocimientos.

5. Seguridad y confiabilidad en el sistema.

En cuanto al educador, los elementos esenciales para el uso del profesor componen:

- Facilidad de acceso al aula virtual o página web
- Actualización constante del monitoreo.
- Archivo y links de materiales disponibles.
- Tiempo en el que los materiales estarán disponibles.

8. Educadores virtuales

Ser educador virtual será una de las opciones más cotizadas en el siglo XXI. No todos los docentes están dispuestos a renunciar a sus clases magistrales, así que el educador virtual, además de desarrollar una de las profesiones con más futuro en la nueva economía, se está convirtiendo en el ente más buscado por universidades y escuelas de negocios.

Josep María Bricall, Rector de la universidad de Barcelona, afirma: "la introducción de las nuevas tecnologías en la educación no supone la desaparición del docente, aunque obliga a establecer un nuevo equilibrio en sus funciones".

Sandra Asencio, sistematiza las características de un Educador virtual de la siguiente manera.

- Es una persona interesada en las posibilidades de las nuevas tecnologías.
- Tiene voluntad de aprendizaje, reciclaje y superación continua, y con motivación para enseñar.
- Plantea nuevas formas de enseñar en la interacción del conocimiento
- Ofrece mayor tiempo para reflexionar y las clases virtuales sean concretas y eficaces.
- No enfatiza el papel de emisor, sino de tutor en el proceso de enseñanza.
- Se dedica a orientar y enseñar de modo personalizada.
- Se ajusta al ritmo de aprendizaje de cada estudiante.
- Se actualiza y cambia constantemente el contenido y los materiales.
- Transforma de libros, apuntes, revistas a un formato de red digital.
- Aprovecha lo máximo las posibilidades de la red (foros, E-mails, Bibliotecas virtuales, videoconferencias etc.).
- Tiene proyecciones y actualización de conocimientos continua y permanente.

9. Ventajas y desventajas de educación virtual

Ventajas de la enseñanza virtual para los educandos	Ventajas de la enseñanza virtual a nivel institucional
• Se sienten personalizados en el trato con el docente y sus compañeros. • Puede adaptar el estudio a sus horarios personales. • Puede realizar sus participaciones de forma meditada gracias a la posibilidad de trabajar off-line. • Podrá seguir el ritmo de trabajo marcado de docente y sus compañeros del curso.	• Permite superar las clases presenciales. • Aumenta la efectividad de los presupuestos destinados a la educación. • Mejora de la eficiencia en la institución educativa debido al avance tecnológico. • Mejora el desempeño del docente, por cuanto parte del tiempo que

• El estudiante tiene un papel activo que no se limita a recibir información sino que forma parte de su propia formación. • Existe feed-back de formación, de manera que el docente conoce si el estudiante responde al método y alcanza los objetivos fijados inicialmente. • Se beneficia de las ventajas de los distintos métodos de enseñanza y medios didácticos tradicionales, evitando las inconvenientes de los mismos. • Existe mejora de la calidad de aprendizaje. • Optimización del aprendizaje significativo: al mismo tiempo asimila otro tipo de aprendizajes. • Las clases y el estudio se acomodan al horario de cada estudiante. • Promueve la interacción del compañerismo. • El estudiante es protagonista de su propio proceso formativo. • El estudiante recibe una instrucción más personalizada.	antes se dedicaba a la clase, se invertirá en un mejor diseño curricular e investigación. • Ampliación de cobertura, la cual mejora el acceso a la educación, eliminando las barreras de lugar y tiempo, características de la educación tradicional. • Desarrolla la creatividad del estudiante, motivándolo a buscar la información por sí mismo.
---	---

Las desventajas de la educación virtual pueden ser:

- El acceso desigual en la población.
- Limitaciones técnicas: desconexiones, imprecisiones.
- Fallas técnicas que pueden interrumpir las clases..
- Alto costo del material de los equipos y de la producción del material.
- Falta de estandarización de las computadoras y multimedia.
- Falta de programas en cantidad y calidad en lengua castellana, aunque existan muchos en lengua inglesa.
- Puede ser lenta y por lo tanto desmotivadora.
- Los materiales pueden no estar bien diseñados y confeccionados.
- Puede ser que el educando se aíse y no planifique correctamente sus actividades y horarios.
- Se utilizan canales unidireccionales de comunicación con el estudiante..
- Se requiere un esfuerzo de mayor responsabilidad y disciplina por parte del estudiante.
- No todo se puede aprender del Internet.
- Escasez de docencia, a nivel mundial, sólo un tercio de docentes que dictan clases virtuales han sido entrenados para enseñar por Internet..

**FACHADA DE LA INSTITUCIÓN
FOTO 1**



**Fuente: Unidad Educativa particular Santo Domingo de Guzmán
Tomado Por: Villacís, M. (2012)**

**CAPACITACIÓN PERSONAL DOCENTE
FOTO 2**



**Fuente: Unidad Educativa particular Santo Domingo de Guzmán
Tomado Por: Villacís, M. (2012)**

**CONVIVENCIA PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO
FOTO 3**



**Fuente: Unidad Educativa particular Santo Domingo de Guzmán
Tomado Por: Villacís, M. (2012)**

**INAUGURACIÓN NUEVO LABORATORIO
FOTO 4**



Fuente: Unidad Educativa particular Santo Domingo de Guzmán
Tomado Por: Villacís, M. (2012)

**PANEL ELECCIÓN CONSEJO ESTUDIANTIL
FOTO 5**



Fuente: Unidad Educativa particular Santo Domingo de Guzmán
Tomado Por: Villacís, M. (2012)

**COMPARTIENDO UN TRABAJO ACADÉMICO
FOTO 6**



Fuente: Unidad Educativa particular Santo Domingo de Guzmán
Tomado Por: Villacís, M. (2012)