



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO-HUMANÍSTICA

TÍTULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”, de la ciudad de Ambato, cantón Ambato, provincia de Tungurahua, durante el año 2012-2013.”

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Mata Báez, Angel Ernesto

DIRECTORA: Guamán Coronel, María de los Angeles, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO

2013

CERTIFICACIÓN

Ambato, octubre de 2013

Magister

María de los Angeles Guamán

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado “ Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”, de la ciudad de Ambato, cantón Ambato, provincia de Tungurahua, durante el año 2012-2013, realizado por el profesional en formación Mata Báez, Angel Ernesto, cumple con los requisitos establecidos en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2013

(f).....

Mgs. María de los Angeles Guamán

DIRECTORA DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Mata Báez, Angel Ernesto, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, octubre de 2013

(f).....

Mata Báez, Angel Ernesto

Cédula: 1801099662

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo le dedico al Creador y a toda mi familia por el apoyo durante la ejecución de esta tarea, proporcionándome la fuerza y energía para elaborar las diferentes actividades requeridas.

Angel Ernesto Mata Báez

AGRADECIMIENTO

Para la realización de mi tesis, agradezco primeramente a Dios, después a cada uno de mis profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, principalmente a mi directora de tesis Mgs. María de los Angeles Guamán, por brindarme sus sabias y oportunas enseñanzas, de igual forma a mis compañeros y compañeras por ofrecerme su ayuda en cada momento.

Angel Ernesto Mata Báez

INDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
MARCO TEÓRICO.....	5
CAPITULO 1	
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	6
1.1 CONCEPTUALIZACIÓN CALIDAD.....	6
1.2 CONCEPTUALIZACIÓN: INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	9
1.3 CONCEPTUALIZACIÓN: EDUCACIÓN.....	10
1.4 CALIDAD DE EDUCACIÓN.....	11
1.4.1. Criterios para valorar la calidad de la educación.....	11
1.4.2. Factores de eficacia y calidad educativa.....	14
1.4.3. Elementos claves de transformación y mejora en el espacio educativo	19
1.4.4. Estándares de calidad educativa.....	25
1.4.5. Calidad total.....	26
CAPITULO 2	
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INTITUCIONES EDUCATIVAS.....	28
2.1 CONCEPTUALIZACIÓN: EVALUACIÓN.....	28
2.2 CONCEPTUALIZACIÓN: EVALUACIÓN EDUCATIVA.....	28
2.3 TIPOS DE EVALUACIÓN.....	32
2.3.1. Según el objeto de evaluación.....	32
2.3.2. Según su aplicación en el tiempo.....	33

2.3.3. Según los criterios para emitir juicios de valor.....	33
2.3.4. Según su orientación o propósito.....	33
2.4. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....	35
2.4.1. Criterios de factibilidad.....	35
2.4.2. Criterios de precisión.....	35
2.4.3. Criterios de utilidad.....	36
2.4.4. Criterios de ética.....	36
CAPITULO 3	
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.....	38
3.1 CONCEPTUALIZACIÓN: DESEMPEÑO.....	38
3.2 DIMENSIONES PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE.....	43
3.2.1. DIMENSIONES PARA LA EVALUACION DOCENTE	45
CAPITULO 4	
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTO.....	48
4.1. LIDERAZGO EDUCATIVO.....	48
4.2. ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.....	49
4.3. DIMENSIONES PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.....	52
4.4. PERFIL DIRECTIVO.....	55
CAPITULO 5	
5. METODOLOGÍA.....	57
5.1. PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
5.1.1. Población de investigación.....	58
5.1.2. Muestra de investigación.....	60
5.1.2.1. Selección de la muestra de estudiantes de 8vo, 9no. Y 10mo. Año De Educación básica.....	61
5.1.2.2. Selección de la muestra de estudiantes de 1ro. 2do. Y 3er año de Bachillerato.....	61
5.1.2.3. Selección de la muestra de padres de familia de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”	62

5.2. METODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	64
5.2.1. Métodos.....	64
5.2.2. Técnicas.....	65
5.2.3. Instrumentos de Investigación.....	66
5.3. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO.....	67
5.3.1. Diseño de la investigación.....	67
5.3.2. Procedimiento.....	68
5.3.3. Comprobación de los supuestos.....	69
CAPITULO 6	
6. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	71
6.1. DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “PEDRO FERMÍN CEVALLOS” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, DURANTE EL AÑO 2012-2013.....	71
6.2. DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA “ PEDRO FERMÍN CEVALLOS” DE LA CIUDAD DE AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, DURANTE EL AÑO 2012-2013.....	117
6.3. DESEMPEÑO PROFESIONAL INSTITUCIÓN EDUCATIVA.....	158
6.4. ASPECTOS CRÍTICOS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL Y DIRECTO.....	159
6.5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	161
6.5.1. Desempeño del profesional docente.....	161
6.5.1.1. Autoevaluación de docentes.....	161
6.5.1.2. Coevaluación de los docentes.....	162
6.5.1.3. Evaluación de los docentes por parte del Rector.....	167
6.5.1.4. Evaluación de docentes por parte de los estudiantes.....	169
6.5.1.5. Evaluación de docentes por parte de los padres de familia.....	171
6.5.1.6. Observación de una clase del docente por parte del maestrante..	173
6.5.2. Desempeño del profesional directivo.....	175
6.5.2.1. Autoevaluación de los directivos.....	175
6.5.2.2. Evaluación de los directivos por los miembros del concejo	

Ejecutivo.....	176
6.5.2.3. Evaluación de los directivos por los miembros del Consejo	
Estudiantil.....	177
6.5.2.4. Evaluación de la rectora por parte del Comité Central de Padres	
de Familia.....	178
6.5.2.5. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar.....	180
CAPITULO 7	
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	184
7.1. CONCLUSIONES.....	184
7.2. RECOMENDACIONES.....	186
8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	188
8.1. DATOS INFORMATIVOS.....	189
8.2. ANTECEDENTES.....	189
8.3. JUSTIFICACIÓN.....	190
8.4. OBJETIVOS.....	192
8.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPECIAL.....	192
8.6. POBLACIÓN OBJETIVO.....	193
8.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.....	193
8.8. ACTIVIDADES.....	194
8.9. PRESUPUESTO.....	196
8.10. CRONOGRAMA.....	197
9. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	198
9.1. LIBROS.....	198
9.2. DOCUMENTOS DE RED.....	199
10. ANEXOS.....	203

RESUMEN EJECUTIVO

Uno de los aspectos de actualidad en el campo educativo es la valoración diagnóstica de la calidad de las instituciones educativas, con este propósito se realizó un proceso investigativo denominado: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

La muestra seleccionada para el presente estudio consistió en 258 estudiantes, 258 padres de familia, 34 docentes, 3 miembros del Consejo Ejecutivo, 6 miembros del Consejo Estudiantil, 6 miembros del Comité Central de Padres de Familia, 1 rector y 1 supervisor.

Para recabar y procesar la información se emplearon los métodos: socioeducativo, analítico-sintético, inductivo-inductivo, descriptivo y técnicas como la observación, la entrevista, lectura, y principalmente la encuesta.

Como resultado del análisis profesional docente y directivo, la institución se ubica en la categoría B, equivalente a bueno y para optimizar la gestión pedagógica en el aula, se plantea una propuesta sobre el mejoramiento de la práctica docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje mediante el uso de las TICs, como complemento a la actividad docente.

PALABRAS CLAVES: Educación, calidad, evaluación, desempeño, estándares.

ABSTRACT

One of the present time aspects in the educational field is the diagnostic valuation of the educational institutions quality, with this purpose was accomplished an investigative process called: "Evaluation of the professional teaching and managing quality achievement of the Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos" of Ambato city, Tungurahua province.

The sample elected for the present study consisted in 258 students, 258 parents, 34 teachers, 3 members of the Executive Board, 6 members of the Students Council, 6 members of the Parents Central Committee, 1 head teacher and 1 supervisor.

In order to collect and process the information were employed the methods socio-educational, analytical-synthetic, inductive-deductive, descriptive and techniques like the observation, the interview, Reading, and mainly the survey.

As a result of the teaching and managing professional analysis, the institution is placed in the B category, equivalent to *good* and in order to optimize the pedagogical management in the classroom, it is contemplated a proposal about the improvement of the teaching practice in the teaching-learning process through the use of the ICTs as a complement to de teaching activity.

KETWORDS: Education, quality, evaluation, achievement, standards

INTRODUCCION

El presente estudio consistió en una valoración del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” de la ciudad de Ambato, siendo tarea primordial realizar un análisis de las percepciones que tienen los estudiantes, padres de familia, y los docentes mismos, sobre aspectos tales como: habilidades pedagógicas y didácticas, de sociabilidad pedagógica, de aplicación de normas y reglamentos, de relación con los estudiantes y de atención a aquellos con necesidades individuales.

Paralelamente se investigó la opinión del comité de padres de familia, consejo estudiantil, consejo ejecutivo, y de la rectora misma, sobre el grado de su desempeño directivo en cuanto a competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.

El capítulo 1 trata sobre la conceptualización de calidad de una institución educativa y los factores de eficacia y calidad, así como los estándares que orientan las metas a alcanzarse.

En el capítulo 2 se aborda la evaluación educativa, sus tipos y los criterios a adoptarse para una ejecución correcta de la evaluación, en base a los propósitos previstos.

En el capítulo 3 se analiza el concepto de competencia y desempeño docente y las dimensiones para la evaluación.

El capítulo 4 contiene referentes teóricos sobre el desempeño directivo y la descripción de un liderazgo y una administración educativa ideales.

En el capítulo 5 se describe el diseño de la investigación, la manera como se determinó la población y la muestra y los métodos, técnicas e instrumentos utilizados.

El capítulo 6 contiene la presentación de resultados, su interpretación y discusión

Las conclusiones y recomendaciones así como una propuesta sobre el uso de las TICs como recursos para mejorar la práctica docente, son presentadas al final del trabajo.

Este estudio es de importancia para la UTPL como gestora de la investigación, pues la consolida como una institución que potencia el tratamiento de temas educativos serios y novedosos, como éste, orientado a mejorar la gestión pedagógica docente y directiva.

Para los directivos del centro educativo, se constituye en un medio para conocer y concientizar la real situación del mismo y adoptar medidas tendientes a mejorarla.

Los docentes y estudiantes, actores directos del proceso enseñanza-aprendizaje, pueden promover el mejoramiento de su interacción, a través del trabajo cooperativo.

Para el investigador, el desarrollo de la presente investigación constituye una experiencia que le permite revisar y reforzar sus conocimientos teóricos y además aplicarlos en la indagación y análisis de las condiciones en las que el docente y el directivo demuestran sus competencias.

El presente trabajo responde al problema planteado pues ha permitido conocer como desarrollan las diferentes habilidades y competencias, tanto los docentes como los directivos, según el criterio de diferentes estamentos de la comunidad educativa, parte fundamental de una evaluación de la calidad del plantel.

Durante el transcurso de la investigación, se ha logrado el cumplimiento de los objetivos ya que se procedió a investigar un marco teórico conceptual, se determinó el desempeño profesional de los directivos y docentes de la Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos", se estructuró el informe y se formuló la propuesta de mejoramiento.

En general ha habido una apertura y deseo de colaborar por parte de los participantes, siendo escasas las situaciones donde se evidenció cierto temor, especialmente sobre cuál sería el destino de los datos proporcionados y su confidencialidad

El tipo de investigación utilizado es el socioeducativo, basado en el paradigma de análisis crítico. Para la determinación de la muestra, se aplicó el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple y la principal técnica de recolección de datos fue la encuesta.

Primero se obtuvo la autorización de la rectora, luego se entrevistó con el inspector general para acordar el día y la hora de la aplicación de los cuestionarios a los docentes y estudiantes y finalmente se organizó la información teórica, de campo y empírica y se procedió a la elaboración del respectivo informe de investigación.

CAPÍTULO 1

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. Conceptualización calidad

Desde hace ya varios años, el concepto de calidad ha estado presente en las empresas y poco a poco se lo ha venido introduciendo en las instituciones educativas. En un principio se prefería usar el término excelencia y hoy se habla con más naturalidad de calidad en el servicio, término importado del sector empresarial.

En los años setentas Peters y Pirsing (1976), citados por Aldeán, W., concluyeron que definir el concepto de calidad es muy difícil de lograr, y que en consecuencia, la calidad educativa no debía definirse, sino describirse.

Para el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), toda concepción de calidad está necesariamente condicionada por los referentes contextuales: políticos, económicos y socioculturales; y en este sentido, este organismo intenta delimitar el concepto, aseverando que se puede entender la calidad de la educación como la eficiencia en los procesos, la eficacia en los resultados y la congruencia y relevancia de éstos, con las expectativas y demandas sociales.

Este organismo también señala que, desde distintas perspectivas, la calidad puede ser entendida como:

- Un proceso continuo e integrado.
- Una relación producto-procesos-resultados.
- Un mérito o premio a la excelencia.
- Un producto económico
- Una transformación y cambio

En el artículo “La Calidad de la Educación”, Arregondo, I. señala que la educación es un *sistema complejo*, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones. Un sistema de tal complejidad, se caracteriza porque contiene múltiples subsistemas fuertemente conectados

Valenzuela, J. (2004), define a la calidad educativa como el ofrecimiento de la mejor educación posible a los estudiantes en forma directa; y al bienestar de la sociedad, a través de sus egresados.

Esta definición nos conduce a la necesidad de precisar que se entiende por la mejor educación posible, situación que nos llevaría a una extensa discusión filosófica sobre la naturaleza y los fines de la educación, estando claro que el cliente por satisfacer, no necesariamente es la persona que recibe el servicio educativo, sino la sociedad.

En este marco de conceptualización de calidad de educación, la Secretaría de Educación Pública de México (SPE), se refiere a una escuela de calidad como aquella que asume en colectivo la responsabilidad por los resultados de aprendizaje de todos sus estudiantes; se compromete con la mejora continua de los procesos y de los resultados educativos; cuenta con infraestructura, equipamiento y tecnología de vanguardia; contribuye con equidad para que aquellos logren las competencias requeridas para alcanzar una vida plena que les permita una convivencia democrática y una participación en el trabajo productivo y aprendizaje a lo largo de su vida.

Consecuentes con lo hasta aquí expresado, bien podríamos afirmar que el concepto de calidad en las instituciones educativas, puede definirse a partir de múltiples variables, donde el contexto es un asunto relevante. Sin embargo, ésta no puede dejar de centrarse en dos direcciones: la mejora de la calidad del servicio educativo y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, entendiendo que ambos componentes están altamente relacionados.

Además, el proceso de mejora de la calidad, debe sustentarse en la construcción de un nuevo modelo de gestión escolar con enfoque estratégico, es decir, una noción clara y responsable del presente y futuro escolar, en un marco de decisiones colectivas centradas en la escuela

La SPE también afirma que la reflexión teórica sobre calidad educativa es muy extensa y evidentemente responde a las peculiaridades de cada sistema educativo y a sus concepciones ideológicas.

Algunos pedagogos son citados en el estudio sobre las escuelas de calidad de la SPE, tales como Muñoz, C. Izquierdo (1983), quien identifica como una constante en la mayoría de instituciones educativas, el predominio de la cantidad sobre la calidad: “importa atender, como sea, a un torrente de nuevos educandos en una mera expansión lineal del sistema educativo”, lo que implica que se privilegie la cobertura sobre la eficiencia de los servicios que se ofrecen.

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, de las Naciones Unidas, Santiago (OREALC UNESCO) (2007), reconoce que a partir de la Declaración de Dakar, los países de la región, han realizado esfuerzos significativos de acuerdo con la obligatoriedad y cobertura de la educación, así como en desarrollo curricular y formación docente y que a pesar de ello persisten una serie de dificultades.

Consecuente con en este contexto, la calidad de la educación debe tener presente lo siguiente:

- Considerar que un mayor nivel educativo es fundamental para el desarrollo humano de un país, tanto para elevar la productividad como para fortalecer la democracia y alcanzar una mejor calidad de vida.
- Alcanzar la gratuidad, logrando que el Estado absorba los gastos que de manera directa inciden en los ingresos de las familias de escasos recursos.
- Garantizar el derecho a la no discriminación para que las personas, sea cual fuere su origen o condición, tengan suficientes oportunidades educativas

De acuerdo con este sustento teórico, podemos establecer que una educación, es de calidad, si ofrece los apoyos que cada quien necesita para estar en igualdad de condiciones y así aprovechar al máximo las oportunidades educativas y ejercer el derecho a la educación, con el propósito de alcanzar los máximos niveles de desarrollo y aprendizaje de acuerdo con sus capacidades.

Al hablar de calidad en educación, se presenta una dualidad al reflexionar sobre el alumno; éste puede entenderse como el producto del servicio educativo, o bien como el cliente por satisfacer.

Esta dualidad siempre ha dificultado el uso de las teorías de calidad en el campo educativo, ya que se reconoce que las expectativas que un estudiante particular tiene para estudiar; no necesariamente coinciden con las que tiene la sociedad respecto del servicio educativo que recibe de los centros educativos.

Incluso, alguien podría pensar que los verdaderos clientes del servicio educativo son los padres de familia, quienes tienen también sus propias expectativas respecto de la forma que sus hijos deben ser educados

Paladines, C. (2006), manifiesta que desde finales del siglo veinte se ha venido proponiendo la mejora de la calidad de la educación en el Ecuador, por parte de diferentes instituciones, gremios, estudiosos y publicaciones.

Este autor destaca que las propuestas principales han sido el desarrollo de un Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad Educativa, con sus respectivos indicadores y estándares para la medición de la calidad en los establecimientos educativos; la modernización y reforma del bachillerato en todas sus especialidades; la implantación de tecnología de punta en el aula, mediante un programa nacional de informática educativa y de materiales y textos apropiados para que la reforma curricular llegue a la misma; y, la creación de un programa de incentivos al desempeño de calidad de los centros escolares.

1.2. Conceptualización: institución educativa

Munch, L. (et al) (2010), define a la escuela como un centro de generación de conocimientos y formación de personas.

La mencionada autora manifiesta que las instituciones educativas son organizaciones indispensables para el desarrollo económico y social de un país, puesto que de la formación que las personas reciben en ellas, en conjunción con la recibida en el núcleo familiar, depende que los niños y jóvenes e incluso adultos en educación permanente, desarrollen sus capacidades para innovar, solucionar problemas con eficiencia y oportunidad, para producir conocimiento que vaya en beneficio suyo y de su comunidad y para comprometerse con su entorno social y laboral.

Además plantea que las instituciones educativas dan prioridad a los aspectos de la cultura, el sentido político-institucional y el impacto en el desarrollo económico y social de una nación.

En el área cultural, la escuela transmite los valores que aseguren costumbres, actitudes, aptitudes propias de la sociedad donde viven y que preserven la identidad nacional. En el sentido político institucional, las instituciones deben formar a los educandos para que aprendan a respetar las normas y reglas que hacen posible la convivencia y el respeto entre ciudadanos. En el ámbito de desarrollo económico-social se espera que las escuelas puedan preparar, desde temprana edad, a los estudiantes para que tengan habilidades, capacidades, actitudes y conductas, así como conocimientos que requiere el sector productivo de la sociedad.

1.3. Conceptualización: Educación

Munch, L. (et al), (2010), define a la educación desde una perspectiva humanista, como un proceso cuya finalidad es el desarrollo integral de los seres humanos mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias que les permitan desarrollarse eficientemente en la sociedad.

Nassif, R. (1958), señala que a la educación se la puede conceptualizar de una manera general como la formación del hombre por medio de una influencia exterior consciente o inconsciente (heteroeducación) o por un estímulo que si bien proviene de algo que no es el individuo mismo, suscita en él una voluntad de desarrollo autónomo, conformea su propia ley (autoeducación)

En la página Scribd encontrada en la red, se manifiesta que la educación es la presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes, la cual debería ser gratuita para todos ellos, pero que debido a la escasez de escuelas públicas, existen muchas escuelas privadas y particulares.

Según este artículo se destaca que el proceso educativo debe ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores de la comunidad, fortaleciendo la identidad nacional, también debe influir ordenada y voluntariamente sobre una persona para formarlo y desarrollarlo, de ahí que es fundamental la acción ejercida por una generación adulta sobre una joven, para transmitir y conservar su existencia colectiva.

La educación es un ingrediente fundamental en la vida del hombre y la sociedad y apareció en la faz de la tierra desde el inicio de la vida humana. Da vida a la cultura, permite que el espíritu del hombre la asimile y la haga florecer, abriéndole múltiples caminos para su perfeccionamiento.

1.4. Calidad de la Educación.

1.4.1. Criterios para valorar la calidad de la educación

Aguerrondo, I., hace énfasis en la necesidad de explicar las diferentes dimensiones y los ejes fundamentales desde donde se puede reconocer la calidad de un sistema educativo, de una experiencia, o de una institución escolar, más que ser un problema teórico es parte de un ineludible compromiso profesional de poner a disposición de los tomadores de decisiones herramientas para facilitarles su tarea

Eggers, K. (2005) propone algunos criterios para evaluar la calidad de la educación, con énfasis en la dimensión pedagógica:

Diseño Curricular. Los procesos de diseño curricular dan como resultado programas de actualidad, cuyos contenidos se tratan de manera integral, son consistentes entre sí, relevantes en el área de conocimiento y tienen una estructura flexible, El currículo tiene elementos en sus contenidos temáticos, metodología de enseñanza, recursos tecnológicos y métodos de evaluación actualizados.

- **Perfil docente.** Los docentes tienen las habilidades, conocimientos y actitudes que les permitan tener un desempeño óptimo en el diseño, implantación y evaluación de la enseñanza.
- **Objetivos.** Los objetivos generales pueden replantearse a lo largo del período escolar, según las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- **Rol del docente.** El profesor realiza la función de facilitador de los procesos de aprendizaje y de promover la participación de los estudiantes

- **Experiencias de aprendizaje.** Como parte del diseño de las experiencias de aprendizaje se consideran dinámicas de interacción que propician la construcción social de conocimiento.
- **Materiales de apoyo.** Diseño y/o selección de materiales apropiados, congruentes con los propósitos de las tareas, para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.
- **Evaluación del aprendizaje.** Estrategias de evaluación adecuadas para identificar si los estudiantes están alcanzando los objetivos de aprendizaje. Debe enfocarse en los procesos que sigue el estudiante más que en los resultados. Se proporciona al estudiante retroalimentación oportuna a sus tareas, abarcando comentarios que propicien su reflexión.
- **Formación y desarrollo docente.** Existencia de procesos formales de capacitación, que se den de manera previa al inicio de los procesos de instrucción y durante éstos, con el fin de asegurar que los docentes tengan conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para un buen desempeño.
- **Servicios administrativos,** Brindan información oportuna para realizar trámites en los períodos correspondientes y los demás servicios necesarios para facilitar y apoyar los procesos educativos.
- **Sentido de pertenencia.** Desarrollo de estrategias concretas, cuya finalidad sea propiciar que los estudiantes se sientan parte de la comunidad educativa y el establecimiento de canales de comunicación que los mantengan informados de lo que sucede en el plantel y desarrollen acciones que propicien el sentido de identidad con el mismo.
- **Recursos tecnológicos:** Se cuenta con medios tecnológicos que facilitan el proceso de aprendizaje.
- **Adecuación.** La incorporación y desarrollo de recursos tecnológicos estará en función de las necesidades pedagógicas y de brindar un mejor servicio a los usuarios.

- **Difusión.** Cuando se incorporan nuevos recursos tecnológicos deben diseñarse estrategias para facilitar y difundir su uso y para disminuir el impacto en los usuarios e igualmente es necesario adoptar mecanismos que promuevan una comunicación oportuna y eficaz.

Por otra parte, Arregondo, I. destaca que los principios vertebradores fundamentales para la valoración de la calidad de la educación se agrupan en dos grandes dimensiones: la político-ideológica, expresada normalmente como fines y objetivos de la educación y la técnico pedagógica que expresa el compromiso concreto del aparato escolar para responder o no a las demandas de los demás sectores de la sociedad

La demanda más global dentro de la dimensión político-ideológica es la responsabilidad por la generación y distribución del conocimiento. A partir de esta demanda es que se dice que un sistema educativo no es de calidad si no nos transmite conocimiento socialmente válido.

El sistema cultural también demanda al sistema educativo lo que se llama, en términos muy globales, la reproducción de la sociedad en la cual está funcionando.

Un criterio para definir en el nivel macro si el sistema educativo es o no de calidad, es reconocer si el sistema educativo alimenta al sistema cultural con los valores que este reclama para constituirse como sociedad, es decir, si cumple con su función de ayudar a la integración social

El sistema político también hace demandas al sistema educativo que se resumen en la cuestión educación-democracia. Demanda valores y comportamientos específicos que deben ser transmitidos por la escuela. Una sociedad democrática, solidaria y participativa reclama el aprendizaje de los valores, las actitudes y las conductas básicas que hagan esto posible, y para ello se debe ejercer la solidaridad y la participación desde la infancia

En lo que se refiere al sistema económico, dos son las áreas de compromiso del sistema educativo: la formación para el mundo productivo y el aporte científico para el desarrollo.

Los ejes o dimensiones que describen las opciones técnico-pedagógicas se pueden agrupar en tres grandes áreas:

- El eje epistemológico.
- El eje pedagógico.

- El eje organizativo-administrativo

La primera opción técnico-pedagógica o el primer criterio para definir y elevar la calidad de la educación se refiere a qué definición de conocimiento existe en el sistema educativo

Si el sistema educativo tiene que transmitir conocimientos socialmente válidos, debe intentar una adecuación entre cómo se definen las áreas de conocimiento dentro del sistema educativo y cómo las define la sociedad, o específicamente el campo académico

El criterio pedagógico define las características psicológicas del estudiante, es decir quién es el sujeto de aprendizaje y cómo aprende, o sea qué teoría del aprendizaje se adopta y la características del rol docente, las cuales pueden estar determinadas desde el protagonismo del docente, en la conocida tarea de transmisión, o entendiendo al docente como organizador de las situaciones de aprendizaje, y conductor de un proceso de construcción conjunta con los estudiantes.

El eje de organización incluye la estructura académica, la institución escolar y la conducción y supervisión

La estructura académica del sistema educativo comprende dos cuestiones: la determinación de los niveles y ciclos que se incluyen, y la extensión del período de obligatoriedad escolar. También responde a las preguntas: ¿Se define la institución solamente como la escuela? ¿Se abre la posibilidad de que la institución comprenda también otros espacios educativos?

Los elementos desde donde reposa la estructura organizativa de las instituciones escolares son tres: la organización del tiempo, la organización del espacio, y la configuración del poder institucional

1.4.2. Factores de eficacia y calidad educativa.

Murillo, F. en el artículo: "La investigación sobre eficacia escolar en América Latina", encontrado en la red, manifiesta que una escuela eficaz no es la suma de elementos aislados, sino que las escuelas que han conseguido ser eficaces tienen una forma especial de ser, de pensar y de actuar, una cultura que necesariamente está conformada por un compromiso de los docentes y de la comunidad escolar en su conjunto, un buen clima escolar y de aula que permite que se desarrolle un adecuado trabajo de los docentes, y un entorno agradable para el aprendizaje.

El autor mencionado argumenta que para que se genere una carencia en eficacia, es suficiente que uno de los elementos claves falle gravemente. Así, una escuela con serias deficiencias de infraestructura, con graves problemas de relación entre sus miembros, o con una absoluta ausencia de compromiso de los docentes, por poner algunos ejemplos, puede generar una crisis en todos los niveles, lo que puede producir un colapso en su funcionamiento.

Murillo destaca los principales factores de eficacia y calidad educativa:

- **Sentido de Comunidad**

Una escuela eficaz es aquella que tiene claro cuál es su misión, y si ésta se encuentra centrada en lograr un aprendizaje integral de conocimientos y valores, en todos sus alumnos.

En efecto, una escuela de esta naturaleza formula en forma explícita sus objetivos educativos y toda la comunidad escolar los conoce y comparte, en gran medida porque en su formulación han participado todos sus miembros. En ese sentido, la existencia de un proyecto educativo de calidad, elaborado por la comunidad escolar, parece estar en la base de esos objetivos, así como la existencia de un constante debate pedagógico en las reuniones del personal docente.

Además, en las escuelas eficaces los docentes están fuertemente comprometidos con la institución, con los alumnos y con la sociedad, sienten el centro escolar como suyo y se esfuerzan por mejorarlo.

El trabajo en equipo de los docentes, tanto en pequeños grupos para la planificación cotidiana como en conjunto para tomar las grandes decisiones, es un claro ejemplo de esa eficacia.

- **Clima escolar y de aula**

La existencia de buenas relaciones entre los miembros de una comunidad escolar es un elemento clave, directamente ligado a la eficacia escolar.

En una escuela eficaz los alumnos se sienten bien valorados y apoyados por sus docentes y se observan buenas relaciones entre ellos; los docentes se sienten satisfechos con la

escuela y con la dirección, y hay relaciones de amistad entre ellos; las familias están contentas con la escuela y los docentes.

En ella no se detectan casos de maltrato entre pares, ni de violencia entre docentes y alumnos. Una escuela eficaz es una escuela donde se observa una *alta tasa de sonrisas* en los pasillos y en las aulas.

Un entorno de cordialidad, con relaciones de afecto entre el docente y los alumnos, ausente de violencia y conflictos entre estos, es sin duda el mejor entorno para aprender.

De esta forma, el docente que se preocupa por crear tal clima de afecto en el aula, está en el buen camino para conseguir el aprendizaje de sus alumnos. También el profesor que se encuentra satisfecho y orgulloso de sus alumnos trabajará más y mejor por ellos.

- **Dirección escolar**

La dirección escolar resulta un factor clave para conseguir y mantener la eficacia, de tal forma que es difícil imaginarse una escuela de esta categoría, sin una persona que ejerza las funciones de dirección de forma adecuada.

Son varias las características de la dirección que contribuyen al desarrollo integral de los alumnos.

- Un comprometimiento con la escuela, con los docentes y los estudiantes, con una alta capacidad técnica y que asume un fuerte liderazgo en la comunidad escolar.
- Una dirección colegiada, compartida entre distintas personas que comparten información, decisiones y responsabilidades. El director de una escuela eficaz difícilmente ejerce la dirección en solitario y para que sea de calidad, tiene que ser reconocido como tal por docentes, padres de familia familias y estudiantes.
- Estilo directivo participativo, es decir, aquel que se caracteriza por la preocupación del directivo por fomentar la participación de docentes, familias y estudiantes, no sólo en las actividades escolares, sino también en la toma de decisiones organizativas de la escuela.

- **Un currículo de calidad**

El elemento que mejor define un aula eficaz, es la metodología didáctica que utiliza el docente, y más que por emplear un método u otro, la investigación ha obtenido evidencia de que son características globales las que parecen fomentar el desarrollo de los alumnos.

Entre ellas, se encuentran las siguientes:

- Clases preparadas adecuadamente y con tiempo. Hay una relación directa existente entre el tiempo que el docente dedica a preparar las clases y el rendimiento de sus alumnos.
- Lecciones estructuradas y claras, donde los objetivos de cada lección están claramente explicitados y son conocidos por los alumnos, y las diferentes actividades y estrategias de evaluación son coherentes con esos objetivos.
- Actividades variadas, donde haya una alta participación de los alumnos y sean muy activas, con una gran interacción entre aquellos y el docente.
- Atención a la diversidad, donde el docente se preocupa por todos y cada uno de sus estudiantes y adapta las actividades a su ritmo, conocimientos previos y expectativas
- La utilización de recursos didácticos, tanto tradicionales como relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación, está asociada con mejores rendimientos académicos.

- **Gestión del tiempo**

El grado de aprendizaje del estudiante está directamente relacionado con la cantidad de tiempo que está implicado en actividades de aprendizaje. Así, un aula eficaz será aquella que realice una buena gestión del tiempo, de tal forma que se maximice el tiempo de aprendizaje de los estudiantes.

Varios son los indicadores relacionados con la buena gestión del tiempo que influyen en el desarrollo de los estudiantes:

- Las buenas escuelas son aquellas en las que el número de días de clases suspendidas son mínimos.

- La puntualidad con que comienzan habitualmente las clases. Suelen darse fuertes diferencias en el tiempo que transcurre entre la hora oficial de comienzo de las clases y el momento en que realmente se inician las actividades.
- En un aula eficaz, el docente optimiza el tiempo de las clases para que esté lleno de oportunidades de aprendizaje para los alumnos. Ello implica disminuir el tiempo dedicado a las rutinas, a la organización de la clase o a poner orden.
- Cuanto menos frecuente y más breves sean esas interrupciones, más oportunidades el alumno tendrá para aprender
- Los docentes que muestran una organización flexible ligada al tiempo, son también aquellos cuyos alumnos consiguen mejores resultados.
- **Participación de la comunidad escolar**

Una escuela eficaz es sin duda alguna una escuela participativa. Una escuela donde estudiantes, padres, docentes y la comunidad en su conjunto participan de forma activa en las actividades, están implicados en su funcionamiento y organización y contribuyen a la toma de decisiones.

Es una escuela donde los docentes y la dirección valoran la participación de la comunidad y existen canales institucionalizados para que ésta se dé. La relación con el entorno es un elemento muy importante; las buenas escuelas son aquellas que están íntimamente relacionadas con su comunidad

- **Desarrollo profesional de los docentes**

Las actuales tendencias que conciben a la escuela como una organización de aprendizaje encajan a la perfección en la concepción de una escuela eficaz.

En efecto, una escuela en la que haya preocupación por parte de toda la comunidad, pero fundamentalmente de los docentes por seguir aprendiendo y mejorando, es también la escuela donde los estudiantes aprenden más. De esta forma, el desarrollo profesional de los docentes se convierte en una característica clave de las escuelas de calidad.

- **Altas expectativas**

Uno de los resultados más consistentes en la investigación sobre eficacia escolar, desde sus primeros trabajos, es considerar como factor las altas expectativas globales. Esto implica que los estudiantes aprenderán en la medida en que el docente confíe en que lo pueden hacer.

Así, de nuevo, las altas expectativas del docente por sus alumnos se constituyen como uno de los factores de eficacia escolar más determinantes del logro escolar, pero hay que expresarlo, pues confiar en los estudiantes no es suficiente si éstos no lo saben.

De esta forma, elementos ya mencionados tales como la evaluación y, sobre todo, la comunicación frecuente de los resultados, una atención personal por parte del docente o un clima de afecto entre docente y estudiante, son factores que contribuyen a que esas altas expectativas se conviertan en autoestima por parte de éste último, y ello puede contribuir a un alto rendimiento.

1.4.3. Elementos clave de transformación y mejora en el espacio educativo.

En el artículo Espacios Educativos Significativos, encontrado en la red, se destaca que cualquier situación, actividad, tarea, problema o práctica que brinde a los estudiantes la oportunidad de aprender, movilizar sus competencias y les exija *pensar*, es un espacio educativo significativo.

En el mismo se argumenta que para que un espacio educativo resulte significativo debe:

- Tener uno o más propósitos de aprendizaje, permitir la participación a los estudiantes, y contar con materiales y herramientas de apoyo
- Favorecer la comunicación o la relación de los estudiantes consigo mismos y con sus compañeros, agentes educativos, objetos y eventos de la vida diaria
- Plantear la resolución de un problema, con un estado inicial, un estado final deseado y una serie de pasos necesarios para pasar de uno a otro.
- Exigir el uso de competencias variadas de planificación, anticipación de las actividades relevantes en el proceso, actividades motoras, conversación, argumentación, etc.

Es en esta búsqueda que los estudiantes logran articular sus conocimientos, hipótesis, teorías y recursos de pensamiento

En cuanto al espacio del aula, Hernández, R. (2008), resalta que el centro educativo se considera, no sólo como tal , sino también como un centro de convivencia y por ello, al abordarlo se tendrá que considerar la perspectiva didáctica y pedagógicas y también la psicológica y sociológica.

Opina que deben tomarse en cuenta los elementos que conforman el espacio: su distribución, ubicación, cantidad y calidad, pero también las relaciones y usos que se desarrollan en éste ámbito, las interacciones, los objetos y las actividades.

Es necesario atender a unas características básicas que deberían tener las estructuras para facilitar la realización de las distintas actividades, buscando en el espacio aquellos elementos que puedan convertirse en motivadores y ayuden al proceso de enseñanza – aprendizaje, debiendo ser:

- **Adaptables**, es decir que permitan introducir cambios en la estructura puntual o permanente.
- **Flexibles**, para que los espacios puedan cumplir distintas funciones sin modificar la estructura.
- **Variadas**, para que permitan más posibilidades de agrupamiento y utilización del edificio.
- **Polivalentes**, porque deben acomodarse a una variedad de funciones externas e internas.
- **Comunicables**, que permitan con facilidad los desplazamientos dentro del centro.

Además de todas estas características, para un buen aprovechamiento del espacio escolar, se debe prestar atención a una serie de variables que pueden llegar a afectar al mismo:

- **Ubicación.** Situación del centro en una atmósfera agradable, apacible, no contaminada.
- **Orientación.** Debe estar adaptado a las condiciones climatológicas de la zona.
- **Estructura.** Que responde a las agrupaciones: lineales, nucleadas y mixtas.

En las agrupaciones lineales, se distribuyen las unidades alineadas unas junto a otras en el pasillo. Cuentan con buenas condiciones de ventilación e iluminación, pero no se permite una buena interrelación.

En las agrupaciones nucleadas, las aulas se organizan a partir de un espacio común. Suele adoptarse la forma de pentágono o círculo. Permiten una mejor interrelación, pero no presenta las mejores condiciones de ventilación e iluminación.

Las agrupaciones mixtas, acogen lo bueno de cada modelo anterior, presentan una buena ventilación e iluminación y mantienen la interrelación entre aulas. Son edificaciones independientes unidas mediante pasillos.

Como se mencionó anteriormente, el espacio educativo comprende todas las situaciones y actividades que faciliten mejorar el logro educativo. Al respecto, la Secretaría de Educación Pública de México (2010), especifica algunas propuestas con este propósito

En relación con la gestión escolar y en el aula

- Distribuir el trabajo docente en el aula conforme a los ritmos y necesidades de aprendizaje específicas de los estudiantes.
- Garantizar el tiempo de estudio de los estudiantes en jornadas que les permitan reflexionar y profundizar con suficiencia sobre temas del programa y otros de su interés.
- Trabajar con grupos de 25 alumnos como máximo, y promover el trabajo inter y multidisciplinario entre los integrantes del plantel y con otras escuelas.
- Revisar la organización de las escuelas, para tener cargas horarias que permitan la constitución de cuerpos académicos por áreas de conocimiento interdisciplinarias, grados y grupos escolares; que posibiliten generar espacios para consolidar herramientas de atención a la diversidad de los alumnos, sea ésta étnica, cultural, lingüística y de género
- Intensificar el Programa de Infraestructura, para hacer de las escuelas espacios dignos, completos, amplios, atractivos, con áreas deportivas, laboratorios equipados, aulas agradables, mobiliario cómodo y funcional, servicios sanitarios higiénicos y todo aquello que mejore el bienestar de alumnos y docentes en el tiempo de convivencia en la escuela.

En relación con la relación pedagógica y el currículo

- Brindar apoyo específico a los alumnos con las necesidades más apremiantes.
- Consolidar un currículo flexible que permita realizar adaptaciones adecuadas a los contextos y necesidades específicas del proceso pedagógico, y que establezca una jerarquización correcta de los desempeños por grado y asignatura.
- Impulsar intensamente la comprensión de los estándares de desempeño curricular como el referente principal que oriente el trabajo de planeación, desarrollo y evaluación del aprendizaje en el aula
- Promover intercambios de experiencias pedagógicas exitosas intraescolares e interescolares para superar las prácticas rutinarias en beneficio del proceso educativo.
- Crear una nueva normatividad que fomente la participación de los estudiantes en las decisiones escolares, en la organización escolar, en los objetos de aprendizaje, en los materiales, en la solución de problemas, etcétera.

En relación con las relaciones maestros alumnos y clima escolar.

- Transitar de una gestión escolar centralizada, basada en la pasividad de docentes y estudiantes, hacia una gestión abierta a la vivencia del respeto por la dignidad de los estudiantes, docentes y personal que labora en la institución.
- Impulsar estrategias que posibiliten a los alumnos avanzar en la competencia del estudio autónomo y en la cooperación para compartir experiencias de aprendizaje con sus compañeros.
- Construir espacios y ambientes favorables para el estudio y recreación dentro de la escuela.
- Fortalecer los factores de la práctica docente asociados al logro educativo, tales como uso frecuente de material didáctico, dar explicaciones claras y ejemplos fáciles, respetar los criterios de calificación, promover la participación y la expresión de opiniones, atender las dificultades de comprensión de los alumnos, y fomentar a actividades de investigación por parte de los mismos.
- Sustener y consolidar el desarrollo de competencias relacionadas con la adquisición de saberes socialmente construidos, la movilización de saberes culturales, la capacidad de

aprender permanentemente para hacer frente a la creciente producción de conocimientos y aprovecharlo en la vida cotidiana.

En relación con la participación de los padres en el aprendizaje

- Fomentar la participación de los padres en diferentes niveles, especialmente como fortalecedores del trabajo académico que realizan los estudiantes, ya que la expectativa y los elementos de referencia que las familias tienen para apoyar la formación de sus hijos son claves en el éxito o fracaso de éstos.
- Definir las tareas escuela-comunidad a partir de los Consejos de Participación Social en Educación en el Proyecto Escolar, para involucrar actores de la comunidad y sociedad en general en las actividades académicas de los estudiantes y desarrollar vínculos institucionales y comunitarios que fortalezcan los proyectos de mejora de cada centro escolar.

En relación con la profesionalización y acompañamiento de la práctica docente

- Formar grupos de docentes especialistas en las disciplinas cuyo campo requiere procesos rigurosos de organización del conocimiento, de tal manera que además de la mejora didáctica se arribe a mejoras en las formas de actualización y acceso al conocimiento actual.
- Desarrollar una alta especialización docente en las áreas centrales del conocimiento, las ciencias y las Matemáticas que obligue a un aumento del grado académico de los docentes.
- Incluir en la norma pedagógica de la convocatoria de formación docente, la nivelación pedagógica a los docentes de perfiles profesionales distintos a los educativos.
- Garantizar un esquema de acompañamiento y asesoría académica que promueva la construcción autónoma de herramientas para mejorar las prácticas pedagógicas, poniendo al centro el papel de aprendiz de todos sus miembros.
- Hacer llegar a las aulas capacidades de atención personalizada a los alumnos y especialmente a quienes no están obteniendo buenos resultados educativos por múltiples causas

- Desarrollar un plan de seguimiento al trabajo del docente, buscando propiciar que la aplicación de los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación y actualización sea efectiva en el trabajo cotidiano de aula.

En relación con el fortalecimiento del liderazgo académico del director

- Diseñar un programa formativo de inducción al puesto de director, mediante el cual se garantice la preparación mínima indispensable para asumir el cargo con mayores posibilidades de éxito.
- Centrar la función de la dirección escolar a su ámbito de competencia, para lo cual es indispensable que una nueva estructura ocupacional garantice la gestión escolar del director y lo libere de las actividades como docente.
- Orientar el liderazgo académico del director, para que vea el trabajo administrativo como un medio para lograr resultados en el ámbito académico formativo.
- Coordinar la construcción colegiada de proyectos que satisfagan las necesidades educativas de las comunidades escolares.

En relación con la gestión interinstitucional

- Establecer mecanismos de coordinación para que los beneficios de las becas u otras oportunidades, se operen eficientemente y un mayor número de estudiantes puedan acceder a este beneficio.
- Modificar las estructuras educativas externas a la escuela de modo tal que se descargue a dichos centros de tareas administrativas o demandas extracurriculares de poco impacto.
- Generar planes de acción y articulación de programas para contar con una inversión de recursos suficientes para fortalecer las condiciones que permitan generar ambientes de aprendizaje propicios, tanto los físicos como los relacionados con las relaciones educativas

- Impulsar procesos sistemáticos de coordinación de la institución con sus pares de la zona o de la ciudad, vinculación del centro escolar con las autoridades locales y provinciales y la articulación con los distintos actores de la sociedad

1.4.4. Estándares de calidad educativa

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012), se define a los Estándares de Calidad Educativa como descripciones de los logros esperados de los diferentes actores y establecimientos del sistema educativo, constituyéndose en tal sentido en orientaciones de carácter público que señalan las metas que deben alcanzarse para conseguir una educación de calidad.

Así pues, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a los conocimientos, destrezas y actitudes que éstos deberían adquirir como consecuencia del proceso de aprendizaje; cuando se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que éstos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados; y, 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 deseados.

Se postula que los estándares propuestos deben aspirar 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.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

En la propuesta en referencia, se señala que el principal propósito de los estándares de calidad educativa es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua, y adicionalmente, ofrecer insumos para la toma de decisiones de políticas públicas en pro de la mejora de la calidad del sistema educativo.

Por lo tanto, los estándares permiten verificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los actores educativos, que se evidencian en sus acciones y desempeños, que pueden ser observados y evaluados en los contextos en los que se desenvuelven.

Otros usos más específicos de los Estándares de Calidad Educativa, tienen relación con la información que proveen para que los actores del sistema educativo puedan:

- Determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes; cómo debe ser un buen docente y un buen directivo; y, cómo debe ser una buena institución educativa
- Realizar procesos de autoevaluación
- Diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento fundamentados en los resultados de la evaluación y la autoevaluación.
- Ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación;
- Informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo.

1.4.5. Calidad total

Según Marqués, P. (2002), a lo largo del tiempo ha ido variando la consideración de lo que resulta fundamental en la calidad: primero fue el producto, más tarde el proceso, luego el personal. Actualmente la calidad total se fundamenta en la idea de la satisfacción del cliente.

Lo más importante es tal satisfacción, con el coste más bajo posible, así, la institución de éxito será la que identifique y satisfaga las expectativas de sus clientes.

Un sistema de calidad es definido como la estructura organizacional, procedimientos, procesos y los recursos necesarios para implantar la administración de la calidad. En un plantel educativo, involucra a todos los componentes de la estructura organizacional y los procesos institucionales sean administrativos, pedagógicos o de acción comunitaria.

Hay que tener en cuenta que el círculo de un sistema de calidad es recursivo: planear, ejecutar, evaluar y ajustar

Los objetivos que persigue la implantación de un sistema de calidad, pueden ser diversos:

- Asegurar que permanentemente y sistemáticamente los alumnos alcancen los conocimientos previstos y pactados con los clientes y alumnos

- Producir el cambio de mentalidad que supone sustituir la buena voluntad por el método que se quiera implantar.

El proceso de implantación de un sistema de calidad en un centro docente considera las siguientes fases:

- Toma de conciencia de la situación actual del centro, de los problemas y de la necesidad de cambio.
- Concertación en dos momentos: ¿qué vamos a hacer?: se informará a la dirección y parte del personal sobre el tema de la calidad y los instrumentos que se utilizan en los sistemas de calidad y ¿dónde estamos?: se hará un diagnóstico de la situación actual del centro.
- Declaración de un plan para la mejora del centro y aceptación por todo el colectivo.
- Seguimiento y control del proceso, con el fin de comprobar el logro de los objetivos, analizar las desviaciones y sus posibles causas; establecer mecanismos de corrección.
- Establecimiento de un sistema de mejora continua de la calidad. Comprenderá: una estructura organizativa y el empleo de herramientas adecuadas.

Una de las metodologías mundialmente empleadas en la gestión de la calidad son las denominadas reglas ISO, creadas por la Organización Internacional de Estandarización con sede en Ginebra, Suiza, cuya adaptación, con el fin de establecer los requisitos pertinentes al otorgamiento del servicio educativo, dio lugar a la publicación del documento ISO/IWA2, donde se establecen las pautas específicas para la aplicación de las normas ISO en educación

CAPÍTULO 2

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1. Conceptualización evaluación

La evaluación es un término de frecuente uso en nuestra vida. Si se busca en el diccionario el significado de la palabrea evaluación, se encuentra la siguiente definición; “acción y efecto de evaluar”(Real Academia Española, 2001). A la palabra evaluar por su parte se la define como: “señalar el valor de algo, encontrar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de los estudiantes”

El significado de la palabra valor lleva implícita la idea de polaridad, en cuanto a que juzgamos las cosas como positivas o negativas, buenas o malas, bellas o feas; y la idea de jerarquía en cuanto a que juzgamos las cosas como poseedoras de mayor o menor importancia.

En un documento encontrado en la red, se define a la evaluación como un proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas

Munch, L. (et al) (2010) definen a la evaluación como la fase de la planeación a través de la cual se establecen los estándares para medir los resultados obtenidos con el fin de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño.

2.2. Conceptualización Evaluación Educativa

Valenzuela, J. (2004), expresa que la evaluación educativa es un término que se usa de manera genérica para referirse a tipos particulares de evaluación que se enfocan en objetos tales como el aprendizaje, el proceso de enseñanza-aprendizaje, el currículo, la institución educativa y la evaluación misma o metaevaluación.

Según Valenzuela, J. (2004), la evaluación de la calidad educativa debe considerar cuatro aspectos.

- **Calidad del desempeño educativo.** Evaluación de los procesos, identificar los factores claves para el servicio ofrecido, asignar indicadores de calidad para esos factores,

definir esos indicadores y establecer estándares mínimos que garanticen la calidad de nuestro desempeño

- **Logro de objetivos curriculares.** Evaluación del producto final, cómo está saliendo el egresado de una institución educativa
- **Satisfacción de los alumnos.** Usualmente en base a instrumentos para medir el grado en que la institución ha satisfecho las expectativas de los alumnos.
- **Seguimiento a egresados.** Indicadores sobre continuación de estudios, inserción laboral, éxito económico, valoración dentro de la empresa, etc.

Al ligar los conceptos educación y evaluación, inevitablemente aparece otro término más que es la finalidad educativa.

El fin de la educación está supeditado a los fines de las personas, y la evaluación de un proceso educativo nos cuestiona sobre el grado en que éste nos ayuda a lograr las metas que tenemos, nos sitúa ante la comparación.; esto es, lo propuesto y lo logrado.

Entonces, la evaluación educativa puede definirse como un proceso y a la vez como un producto, cuya aplicación nos permite estimar el grado en que un proceso educativo favorece el logro de las metas para las que fue creado.

Por otra parte, en el documento del Ministerio de Educación del Ecuador: “Yo miro,”Yo aprendo”, Yo cambio”, (2008), encontrado en la red, se señala que el país vive una acelerada transformación de sus marcos políticos e institucionales y que tiene una Constitución Política que define al país como un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social y establece un nuevo modelo de desarrollo con atención a la economía social y solidaria.

En el mismo documento, se indican algunas conclusiones de la información obtenida del Programa de Escuelas Gestoras del Cambio, con respecto a la Educación Básica:

- Algunos docentes reconocen la existencia y valoran como adecuado el clima escolar de algunas instituciones, caracterizado por una ‘buena convivencia, una gestión compartida, con visión y proyecto institucional, con ‘resultados en el mejoramiento de

los aprendizajes. Otro grupo reconoce la existencia de climas institucionales deteriorados por la desmotivación, el conformismo y la incomunicación.

- Los resultados de las Pruebas Nacionales APRENDO del año 2007, para 3º, 7º y 10 años de EGC, no evidencian el incremento en la calidad de la educación en los últimos once años, tomando en consideración las calificaciones de los estudiantes en Matemática y Lenguaje para los tres niveles de instrucción analizados. Al contrario, luego de un continuo descenso, el país apenas ha logrado alcanzar los niveles que obtuvo en 1996.
- En promedio, la situación es similar entre hombres y mujeres. La relación promedio de los alumnos del régimen Sierra se mantiene con niveles por encima de los estudiantes del régimen Costa. Los establecimientos particulares se encuentran en mejor situación respecto de las calificaciones obtenidas por los estudiantes de establecimientos fiscales.
- La mayoría de docentes entrevistados indican que si bien han recibido numerosas actividades de capacitación, carecen de acompañamiento pedagógico, y que no existe seguimiento en los cursos y proyectos que se emprenden.
- El estudio cualitativo sobre el impacto de la reforma educativa en el aula concluye que, si bien la nueva propuesta curricular vigente ha contribuido a mejorar las metodologías, aún éstas continúan dominadas por el dictado y centradas en el maestro
- Los docentes aducen que no han recibido las suficientes orientaciones para la aplicación del currículo. Se señala la tendencia a la reiteración de enseñanza de contenidos incluso en los libros de texto de los estudiantes.
- Dentro del marco de la evaluación de la calidad de las instituciones educativas, y especialmente de dos componentes esenciales del proceso como son el desempeño de docentes y directivos, debe tomarse en cuenta el concepto de *cultura de evaluación* por su incidencia en el éxito del proceso

Valenzuela, J., Ramírez, M. y Alfaro, J., (2011), consideran que dentro de las muchas actividades que se realizan en una institución educativa, una que ocupa un lugar central, es la relativa a la evaluación educativa, término utilizado como el gran *paraguas* que cubre o

incluye la evaluación del aprendizaje, la evaluación del proceso de enseñanza–aprendizaje, la evaluación curricular y la evaluación de las instituciones educativas, entre otras.

Valenzuela, J. (et.al.), (2011), señalan que en el marco de una organización escolar, la cultura se refiere a las creencias y convicciones básicas que mantienen los miembros de la comunidad educativa en relación con la enseñanza, el aprendizaje, la evaluación y con el funcionamiento institucional en general.

Según lo mencionado anteriormente, una cultura de evaluación podría definirse, entonces, como el conjunto de valores, acuerdos, tradiciones, creencias y pensamientos que una comunidad educativa asigna a la acción de evaluación

2.3. Tipos de Evaluación

Se deben reconocer varios tipos y formas de clasificación de evaluación, según el criterio seleccionado:

2.3.1. Según el objeto de evaluación:

De acuerdo a Valenzuela, J. (2004), La evaluación educativa de manera general se enfoca en objetos como el aprendizaje, el proceso enseñanza-aprendizaje, el currículum, la institución educativa y la evaluación misma o metaevaluación, términos definidos a continuación:

- **Evaluación del aprendizaje.** Determinación del grado en que los alumnos alcanzan ciertos objetivos de aprendizaje.
- **Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.** Determina tanto la efectividad como la eficiencia del proceso de enseñanza, como medios para facilitar el proceso de aprendizaje.
- **Evaluación curricular.** Determina el grado en que un programa educativo está cumpliendo los propósitos para los que fue creado.
- **Evaluación de efectividad y eficiencia de la institución.** Determina tanto la efectividad como la eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad.

- **Metaevaluación.** Valora los sistemas de evaluación empleados.

2.3.2. Según su aplicación en el tiempo

Valenzuela, J. (2004), considera que de acuerdo a los distintos momentos pueden requerirse diferentes propósitos y criterios adicionales, reconociéndose tres tipos:

- **Evaluación diagnóstica.** Determina la situación inicial en que se encuentra un proceso educativo.
- **Evaluación formativa.** Supervisa el desarrollo de un proceso educativo con el fin de proporcionar información por retroalimentación sobre áreas que están trabajando correctamente de acuerdo a lo planeado y sobre áreas de oportunidad que requieren atención especial.
- **Evaluación sumativa.** Evalúa la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa.

2.3.3. Según los criterios para emitir juicios de valor

Toda evaluación educativa produce juicios de valor con base en las comparaciones que hacemos entre distintas fuentes de información. Según esto, podemos señalar dos tipos de evaluación:

- **Evaluación en base a un criterio de referencia.** Aquella en la que para interpretar el valor de un proceso educativo, se define a priori un criterio claro y preciso.
- **Evaluación con base a una norma de referencia.** Aquella en la que para interpretar el valor de un proceso educativo, se hace una comparación con procesos similares que sirven como marco de referencia.

2.3.4. Según su orientación o propósito

De acuerdo con el uso que se le va a dar a los resultados, para Valenzuela, J. (2004), se distinguen tres tipos de evaluación:

- **Evaluación orientada a la toma de decisiones.** Proporciona información a personas clave para realizar una toma de decisiones.
- **Evaluación orientada a la investigación.** Proporciona información que permite aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica.
- **Evaluación orientada al valor.** Proporciona información sobre los méritos de un proceso educativo.

También se identifican cuatro dimensiones que de modo individual o en su conjunto determinan los marcos de referencia según los cuales el evaluador se posiciona y toma decisiones:

- **Evaluación basada en teoría versus evaluación empirista.** Considerando el grado en el que el evaluador usa teorías para guiar el proceso de evaluación, o si la ejecuta sin fundamento teórico.
- **Evaluación holística versus evaluación atomista.** Una evaluación es holística si pone énfasis en un análisis en conjunto, que abarque la totalidad de sus instancias, buscando una comprensión integral; o, atomista o elementarista, cuando se parte de la premisa de que un fenómeno se entiende mejor por medio de un análisis de las partes que lo constituyen.

Según esta segunda aproximación, se puede valorar una institución educativa, evaluando algunos elementos que la conforman, y luego otros, dada la complejidad de entender su realidad integralmente de manera simultánea

- **Evaluación objetivista versus evaluación subjetivista.** Dependiendo de que el evaluador parta de la suposición de que los fenómenos a estudiarse tienen características reales que son públicas para todos; o, que la verdad depende de cómo la apreciamos según nuestra historia personal que hace que nuestras mentes filtren la información que creen es relevante y descartan la que no lo es.

Esta última posición, se refleja en procesos en los que el evaluador considera a la institución educativa como un tipo de cultura caracterizada por poseer ciertas creencias, conductas y valores.

- **Evaluación cuantitativa versus evaluación cualitativa.** En términos del tipo de datos manejados. Mientras que la primera se caracteriza por expresar datos en forma numérica, la segunda se caracteriza por usar el idioma para describir situaciones particulares.

Los promotores de la evaluación cuantitativa, sostienen que el lenguaje matemático es una forma de dar mayor precisión a nuestra lengua, en tanto que los defensores de la evaluación cualitativa argumentan que los números son fríos y no pueden expresar la complejidad de la realidad que el evaluador quiere estudiar, respectivamente

2.4. Criterios de evaluación.

Es necesario que las partes involucradas en un proceso de evaluación se pongan de acuerdo sobre qué criterios van a adoptar para que sea ejecutada correctamente en base a los propósitos previstos.

Dado que toda evaluación debe satisfacer determinados objetivos, hay que evitar que en el transcurso de la evaluación haya que enfrentarse a conflictos de intereses que puedan poner en tela de juicio el trabajo que se realiza.

Valenzuela, J. (2004), destaca que es importante plantearse una serie de preguntas y las respuestas a aquellas son precisamente los criterios de evaluación, los cuales pueden agruparse en cuatro categorías:

2.4.1. Criterios de factibilidad.

Pretenden asegurar que la evaluación sea realista, prudente y financieramente viable. El evaluador puede plantearse inquietudes acerca de la posibilidad metodológica; la consideración de los grupos involucrados y la prevención de cualquier objeción de su parte; y, la suficiencia de recursos económicos para realizar la evaluación

2.4.2. Criterios de precisión

Pretenden asegurar que una evaluación se ha realizado en una forma técnicamente adecuada y por tanto las preguntas se enunciaron con claridad, los datos para responderlas

son confiables y válidos y hubo rigor lógico al momento de inferir las conclusiones a partir de los datos obtenidos.

El evaluador debe asegurar que su trabajo conduzca a un conocimiento verdadero del fenómeno, el hecho o la situación por evaluar, conocimiento que para ser tal, debe proporcionar una razonable certeza de que los resultados de una evaluación sean un reflejo exacto de la realidad.

Una evaluación es técnicamente apropiada en la medida en que las preguntas son identificadas sin ambigüedad por parte del evaluador y de los usuarios, en la medida en que los datos colectados son confiables y válidos, es decir están libres de errores y se obtienen con instrumentos que miden lo que realmente pretenden medir; en el grado en que los datos son analizados con rigor, las conclusiones son justificadas plenamente y los resultados son presentados en un lenguaje que no distorsiona la información por causa de sentimientos o prejuicios personales.

2.4.3. Criterios de utilidad.

Pretenden asegurar que la evaluación va a proveer oportunamente la información requerida, para emplearse en un contexto particular.

Una evaluación es útil en la medida el evaluador identifique claramente a su audiencia, elabore informes acordes con la misma, en que los entregue en forma oportuna, especialmente cuando la toma de decisiones no permite postergaciones y en que la información proporcionada realmente se está utilizando en un contexto específico.

2.4.4. Criterios de ética.

Intentan asegurar que la evaluación se efectúa con legalidad, propiedad y respeto al bienestar de las personas.

Una evaluación es ética en la medida en que cumple con el marco jurídico del proyecto y de la entidad; en la medida en que se realiza con propiedad, cumpliendo con las normas generalmente aceptadas por las entidades educativas y gremios de docentes; y, se hace con respeto absoluto a los derechos humanos de los participantes.

CAPÍTULO 3

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. Conceptualización Desempeño

Díaz, F. y Hernández, G. (2010), argumentan que hoy más que nunca, la profesión de la docencia, enfrenta una diversidad de retos y demandas y que la sociedad actual, caracterizada por la complejidad, el cambio, el conflicto de valores, la incertidumbre y la inequidad, ha puesto en jaque al paradigma educativo, centrado en la transmisión de información acabada, y por ende, los roles del docente como responsable de dicho proceso y del alumno como reproductor de dicha información

Es un clamor social que la tarea docente, no puede restringirse a dicha labor transmisiva, y que para ser profesor no es suficiente con dominar una materia o disciplina.

El acto de educar implica interacciones muy complejas que involucran cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas, sociales y axiológico-valorales.

Así, un docente requiere ser un profesional capaz de ayudar propositivamente a otros a aprender, a pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas y como miembros de una sociedad.

Valdría la pena traer a relación la opinión del científico educativo De Zubiría, M, (2004), propulsor de las didácticas contemporáneas, quien manifiesta que éstas superan la vieja oposición maniquea entre imponer o liberar y que ni la dirección del profesor debe coartar la libertad del alumno, ni la libertad del alumno significa estudiar lo que a bien tenga en gana, cuando lo desee.

Escaño, J. y Gil de la Serna, M. (1997), dan más luces sobre la importancia del desempeño docente al manifestar que en una situación de aprendizaje escolar, lo que aprende el estudiante es sobre todo producto de una decisión planificada e intencional por parte del docente, quien tiene que poner los medios a su alcance para que el aprendizaje del alumno se produzca.

Estos autores aclaran que el aprendizaje siempre lo va a realizar el estudiante, pero es en el proceso de enseñanza aprendizaje donde se plantea la necesidad de hacerlo y se procura la ayuda para que se consiga.

Tanto la experiencia como la investigación han confirmado que el factor clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa

perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de ser el incrementar la calidad de sus docentes.

Si el alumno ocupa un lugar primordial dentro de una institución educativa, el profesor es quien sin duda, sigue al alumno como elemento clave para el funcionamiento de ésta, por lo tanto la evaluación del desempeño docente es un factor clave dentro de las tareas de evaluación de un plantel

En el artículo, Qué son las competencias docentes?, encontrado en la red, se define a las competencias como el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional.

Estas definiciones sugieren que la competencia, entendida como el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo, tiene una acepción diferente del desempeño,

La competencia se define de acuerdo con lo que consideramos importante en un profesor ideal, afirmándose que entre más competencia tenga un profesor, potencialmente es, o puede llegar a ser un buen maestro.

En el artículo referido anteriormente, se indica que hay cinco procedimientos conocidos para realizar la evaluación del desempeño docente:

- A través de los logros alcanzados por el alumno.
- A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
- A través de la opinión de los alumnos.
- En base a la opinión de los docentes o autoevaluación.
- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

Al referirse a la evaluación a través de los logros alcanzados por el estudiante, se argumenta que pese a que pareciera que ésta es la mejor forma para evaluar el desempeño docente y que aparentemente debe haber una relación directa entre la eficiencia de un

docente y el éxito alcanzado por sus alumnos, desafortunadamente no es así, pues el éxito o fracaso de un estudiante no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores, entre los cuales la variable docente es una más.

Otras variables a considerarse como influyentes en este proceso, serían:

- Las características del plan de estudio.
- Las características de la institución docente
- El medio ambiente donde proviene el alumno.
- La capacidad y actitud del alumno.

Por eso, se defiende que no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar, habiendo estudiantes que no aprenden con el mejor de los docentes

En cuanto a la evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente, se manifiesta que las pruebas tienden a medir una serie de aspectos que se creen están relacionados con el desempeño docente, pudiendo contemplar los siguientes rubros:

- Información General (cultura general)
- Conocimiento de Teoría Pedagógica.
- Conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.
- Resolución de situación y problemas escolares
- Comprensión lectora.

En el documento al que nos estamos refiriendo, se opina que estas pruebas no ofrecen posibilidad práctica, porque miden más la capacidad pedagógica que la potencialidad pedagógica.

Además, se enfatiza que siendo la evaluación de los docentes a través de la opinión de los estudiantes, uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, es también el que ofrece mayor polémica

Respecto al cuestionario que es el instrumento generalmente utilizado en el cual se recogen las opiniones de los alumnos sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación:

- Deben ser anónimos.
- Deben realizarse antes de la culminación del periodo lectivo.
- Debe asegurarse a los estudiantes que los resultados no serán conocidos hasta después de finalizado el curso.

A criterio de Valenzuela, J. (2004), algunas de las aplicaciones de los instrumentos de evaluación son:

- Retroalimentación a los docentes sobre su desempeño
- Toma de decisiones sobre la permanencia o remoción de la planta docente
- Otorgamiento de compensaciones económicas y reconocimientos a quienes lo ameriten
- Medio de detección de necesidades de capacitación para atender áreas de oportunidad
- Instrumento de medición para futuras investigaciones sobre el tema.

Estos instrumentos contienen reactivos agrupados en secciones, de acuerdo al criterio de los diseñadores del proceso de evaluación.

Al evaluar a un docente es necesario tener un modelo o prototipo de lo que consideramos un profesor ideal, es decir un marco de referencia que se usará para distinguir un buen profesor de uno que no lo es, tarea que no es fácil, ya que lo que algunos consideran ideal, puede no serlo para otros. Si pedimos a los alumnos que describan como sería su profesor ideal, seguramente encontraremos respuestas muy diversas y no necesariamente coincidentes.

Una definición aceptable de docente ideal, es aquella que lo describe como una persona que promueve que sus alumnos alcancen los objetivos de aprendizaje. Si bien esta definición es clara y precisa, no nos ayuda de manera práctica a determinar qué es lo que el

profesor hace o como éste debe ser para facilitar en sus alumnos el logro de los objetivos de aprendizaje.

Obviamente hay que entender que el profesor ideal cambia de un contexto a otro. La naturaleza de la materia es un factor que hace que el profesor ideal tenga distintas características, dependiendo de si enseña matemáticas, inglés, literatura, historia o ciencias de la computación.

El profesor ideal para una escuela primaria, seguramente será diferente del que enseña en secundaria, en preparatoria o en universidad. Incluso dependiendo de la edad, el género o el nivel socioeconómico de los estudiantes, el perfil del docente ideal será distinto.

También el docente ideal puede ser muy diferente según la postura teórica de cómo se concibe el proceso de enseñanza-aprendizaje, así, para un modelo conductista puede ser diferente, incluso contradictorio del descrito con un modelo humanista o un constructivista.

Ante el reto de definir a un profesor ideal, en términos más prácticos, a lo más que podemos aspirar, es a identificar un conjunto de características respecto de las cuales la mayoría de personas estarían de acuerdo. Así, una característica respecto de la cual habría consenso, es aquella que describe al docente ideal como alguien que domina la materia o como alguien que sabe cómo explicarla con claridad.

Por otro lado, también se habla de efectividad para referirse a los resultados que el docente obtiene, en términos de lo que los alumnos hacen, no en términos de lo que aquel hace o puede hacer.

Según este concepto, el dominio que los alumnos tengan de una materia o sus cambios de actitudes son supuestas consecuencias de una instrucción efectiva, la cual a su vez depende de que competencias tenga el docente, qué tan motivado esté para ponerlas en práctica, y en qué contexto desempeña su labor.

Por último, es necesario tomar en cuenta que hay otras características personales del profesor, las cuales se refieren a cualidades tales como cultura general, actitudes, rasgos de personalidad, experiencia profesional, y otras que pueden afectar el desempeño y la efectividad del profesor; si bien todos estos factores indican algo acerca del profesor; no deben confundirse necesariamente con el desempeño de éste.

3.2. Dimensiones para la Evaluación Docente

Según el documento Estándares de Calidad Educativa: Estándares de Aprendizaje Para los Estudiantes, publicado por el Ministerio de Educación del Ecuador en la red, los Estándares de Desempeño Profesional son descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que alcancen los estudiantes.

En el mismo documento se resaltan las características que han sido una guía fundamental para su construcción, entre las cuales se pueden mencionar como las más relevantes:

- Proponen aprendizajes básicos comunes que todo el sistema educativo ecuatoriano debe lograr
- Plantean metas que representan aprendizajes exigentes, pero alcanzables, de manera que sirvan como estímulo al mejoramiento de la calidad educativa.
- Están referidos a logros o desempeños observables y medibles
- Son fáciles de comprender y utilizar, tanto por parte de asesores, directivos y docentes, como por parte de los estudiantes como guía de su proceso de aprendizaje
- Son pocos y se concentran en los grandes dominios de aprendizaje que expresan los desempeños asociados a conocimientos, es decir, las macrodestrezas que deben desarrollar todos los estudiantes.

En cuanto a la utilidad de estos estándares, se argumenta que su función principal es definir con claridad lo que se entiende por aprendizajes básicos, de modo que los diferentes actores del sistema educativo como asesores, autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia tengan una misma meta que oriente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Se pueden señalar, entre los más relevantes, los siguientes usos:

En relación con los docentes y autoridades

- Orientan la decisión sobre qué aspectos son prioritarios al organizar su trabajo

- Ofrecen una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y a implantar rectificaciones
- Orientan a través de los ejemplos, sobre el tipo de problemas o situaciones que los estudiantes deben resolver; impulsando una pedagogía activa y centrada en el desarrollo de las macrodestrezas.

En relación con los estudiantes

- Ayudan a los estudiantes a saber si están logrando las metas propuestas para ellos, y a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y valoración justa.
- Permiten que todo el estudiantado ecuatoriano comparta metas comunes, promoviendo de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

En relación con las familias

- Sirven para orientar el dialogo entre escuela-familia, clarificando lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.
- En cuanto a la organización de los estándares, se explica que son establecidos por áreas curriculares, dentro de cada una de las cuales se organizan en dominio y en niveles.

Al respecto, Posner, G., (2005), enfatiza que los estándares son más que una lista de contenidos de lo que deben saber los estudiantes y que intentan hallar un equilibrio entre el contenido y el proceso

Añade que los estándares, a través de todas las áreas de las disciplinas, recomiendan sumergir a los estudiantes en las actividades de las disciplinas; es decir, esperan que éstos sean capaces de usar el conocimiento de una disciplina para fines más allá del aula de clases.

3.2.1. Dimensiones para la evaluación docente

En el documento Estándares de Calidad Educativa. Estándares de Desempeño Docente y Directivo, se plantea los siguientes conceptos que facilitarán comprender el despliegue de un modelo de docentes:

- **Dimensión.** Constituye el ámbito de acción o área de desarrollo de los docentes y directivos, como por ejemplo, el desarrollo profesional
- **Estándar General.** Considera los conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes; por ejemplo: El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber
- **Estándar Específico.** Es un descriptor de la competencia que se busca observar; constituye el grado más concreto de la Dimensión y del Estándar General. Ejemplo: Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Con estos conceptos, se plantea un Modelo de Estándares de Desempeño Docente que consta de cuatro dimensiones:

Desarrollo Curricular, Gestión y Planificación de la Enseñanza, Desarrollo Profesional y Compromiso ético

En cada una de las dimensiones se señalan de tres a cuatro Estándares Generales de desempeño docente, catorce en total, según se indica en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Estándares de Desempeño Docente

DIMENSIÓN	DESARROLLO CURRICULAR	GESTIÓN DE LA PLANIFICACIÓN Y ENSEÑANZA	DESARROLLO PROFESIONAL	COMPROMISO ÉTICO
ESTÁNDARES	El docente conoce, comprende y tiene dominio del área que enseña El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje El docente conoce, comprende, y gestiona el currículo nacional.	El docente planifica para el proceso enseñanza aprendizaje El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza-aprendizaje El docente evalúa, retroalimenta informa, y se informa de los procesos de aprendizaje	El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa El docente reflexiona durante su labor, sobre el impacto en el aprendizaje de sus estudiantes.	El docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje de los estudiantes El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos 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

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Elaboración: Mata, A. (2013)

CAPÍTULO 4

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

4.1. Liderazgo Educativo

“En una institución educativa, el rector actúa como líder y máxima autoridad, por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional, siendo esto mismo aplicable para el caso de otros directores de segundo rango, así como a los distintos mandos medios”. (Valenzuela, J., 2004, p.159)

Uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una institución educativa es el liderazgo.

Según Munch, L. (et al), (2010), un líder es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento.

Con un enfoque ético, Parra, M. (2006), expresa que el liderazgo constituye una capacidad humana que permite influir en los demás: en sus motivaciones y competencias; adicionalmente, opina que la clave no está exclusivamente en qué se influye sino en cómo se influye, pues también el directivo de una institución puede influir con su mandato y no tener la capacidad de liderazgo.

Esta distinción hace necesario referirnos a las fuentes del poder descritas por el escritor antes mencionado, las cuales de acuerdo con su criterio son la potestad, que está basada en la recompensa, la coerción y la legitimidad; frente a la autoridad, que tiene como fundamento el que el líder sea experto, carismático y por sobre tenga un comportamiento ético.

Mientras que con la primera forma de liderazgo se ejerce la dirección recompensando, castigando o mandando, con la segunda se lo hace logrando la libre adhesión de los subordinados ante la persona y actuación del directivo.

Así pues, el líder debe poseer autoridad y su influencia en el comportamiento de los demás debe ir más allá de lo exigible formalmente. En realidad, un líder es aquella persona que conduce a otros en libertad. En definitiva, quien consigue la libre adhesión de otros, en sus motivaciones y en su comportamiento.

Ramírez A. (2006), en su ponencia en el Congreso Estatal de Investigación Educativa: Actualidad, Prospectivas y Retos, encontrado en la red, manifiesta que un sistema educativo competente cumple con la finalidad de incrementar la eficiencia y eficacia de sus sistemas que lo estructuran, y que entre dichos sistemas, las escuelas secundarias requieren un crecimiento significativo, centrándose en el cambio de adentro hacia afuera, en donde los directivos escolares representan un papel crucial en este cambio de mejora continua.

Este autor considera que para alcanzar una evaluación de competencias de gestión de los directivos en base a una norma de competencias laborales deberían considerarse las dimensiones de gestión del proceso docente y gestión del conocimiento, con base en la normalización de competencias laborales y normas de calidad.

Además sostiene que los indicadores que propone la Fundación Europea para la Fundación de la Calidad (EFQM) son pertinentes para evaluar las competencias de los directivos educacionales:

- Liderazgo
- Políticas y estrategias de la institución educativa
- Gestión del personal
- Utilización de los recursos
- Planificación y desarrollo de los procesos que se llevan a cabo en el centro escolar
- Satisfacción del alumnado y familias
- Satisfacción de las personas
- Impacto en la sociedad
- Resultados del plantel

4.2. Administración Educativa.

Pese a las distintas aportaciones de estudiosos respecto a la organización y administración escolar, no existe un análisis holístico, coherente de este ámbito de especialización pedagógica; lo que se ha desarrollado, es el análisis de cuestiones muy concretas. El ámbito disciplinar de la administración de centros educativos, se sitúa en el punto de intersección de las dimensiones educativas y organizativas del centro escolar

Existe un amplio conjunto de variables que diferencian las instituciones educativas de otros tipo de organizaciones, pues en aquellas hay una limitada claridad de objetivos, lo que da lugar a insuficiencia de las medidas sobre la consecución de los mismos; los procesos que se llevan a cabo tienen un marcado carácter interactivo; la alta profesionalidad del personal conduce a una excesiva atomización de la toma de decisiones, lo que dificulta la concreción de las responsabilidades institucionales.

En la evaluación que se haga de los directivos de una institución educativa, el evaluador puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la misma y la manera en que está siendo dirigida

Munch, L. (et al), (2010), define a la dirección o administración de un plantel como la ejecución de los planes, mediante la toma de decisiones, la motivación, la comunicación y el liderazgo.

Así pues, el proceso administrativo, según esta autora consta de varias etapas que pueden desarrollarse simultáneamente, siendo las más importantes la toma de decisiones, la integración, la motivación, la comunicación y el liderazgo.

Toma de decisiones. Proceso sistemático y racional a través del cual se selecciona entre varias alternativas el curso de acción óptimo.

Esta etapa es muy importante por sus repercusiones internas en relación a utilidades, servicio y personal; y, externas, ya que influye en proveedores, padres de familia y sociedad. También, posee un efecto multiplicador, ya que toda decisión implica efectos en las áreas de organización y en segmentos tales como los estudiantes y el entorno económico.

Es imprescindible que se fundamente en un proceso lógico y racional y en técnicas que permitan evaluar objetivamente el entorno, los costos, las repercusiones y los resultados.

Las técnicas y herramientas de la que puede auxiliarse el directivo en la toma de decisiones pueden ser cualitativas, cuando se basan en el criterio, la experiencia y las habilidades de quienes las toman; y, cuantitativas, cuando utilizan métodos matemáticos, estadísticos y de ingeniería económica.

Integración. Función que consiste en la elección y obtención de los recursos necesarios para ejecutar las decisiones.

Comprende los recursos materiales, financieros y tecnológicos, así como el capital humano, siendo éste el activo más importante de una institución educativa.

Motivación. En su acepción más sencilla significa mover, conducir, impulsar a la acción.

En la actualidad se considera un estilo adecuado de dirección a aquel que promueve las condiciones necesarias para que el personal se motive y autocontrole.

Comunicación. Proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social.

Para poner en marcha un plan y tomar decisiones acertadas, la administración de un plantel, requiere sistemas de comunicación eficaces pues una información incorrecta origina confusiones y errores que disminuyen el rendimiento del grupo y van en detrimento del logro de los objetivos.

En una institución educativa es necesario alcanzar un nivel de comunicación asertiva, lo que implica la existencia de algunos requisitos:

Claridad. Lenguaje y manera de transmisión del mensaje, accesibles a quienes se dirige

Oportunidad. Información proporcionada en el momento correcto

Confiabilidad. Sustento en datos verídicos y consecuentes con la realidad

Integridad. Lazo integrador entre los miembros de la institución para lograr cooperación.

Concisión. Transmisión de lo esencial para evitar burocracia e ineficiencia

Aprovechamiento de la organización informal. Las redes informales deben utilizarse como apoyo de las formales, dada su gran influencia sobre el clima organizacional.

Retroalimentación. Una comunicación efectiva debe considerar la respuesta al mensaje y los efectos en el receptor

Evaluación y mejora. Perfeccionamiento periódico de la comunicación a través de seguimiento y valoración de los resultados

Empatía. El interlocutor debe ser comprendida y escuchada por el emisor

Respeto. Escuchar de manera respetuosa.

Liderazgo. Los siguientes son los desafíos más comunes que deben enfrentar las autoridades y directivos educativos:

- Tomar decisiones en situaciones complejas.
- Identificar y priorizar objetivos estratégicos.
- Lograr la participación de los actores implicados.
- Construir una credibilidad basada en resultados concretos en un plazo razonable.

En nuestro país, cada año son nombrados nuevos directivos de planteles educativos y esta transición representa un momento de cambio y suscita expectativas importantes, siendo los primeros meses críticos para el éxito o fracaso de un cargo.

A menudo, quienes asumen nuevas responsabilidades, lo hacen avalados por su prestigio académico, su inteligencia política, su programa de trabajo; sin embargo, es difícil que reúnan todas las competencias necesarias para un cargo directivo.

4.3. Dimensiones para la Evaluación del Desempeño Profesional Directivo

El Ministerio de Educación del Ecuador define a los estándares de desempeño directivo como descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

En el mencionado documento, luego se plantean unos conceptos para comprender el despliegue de un modelo de directivos:

DIMENSIÓN. Constituye el ámbito de acción o área de desarrollo de los docentes y directivos. Ejemplo: Desarrollo profesional

ESTÁNDAR GENERAL. Considera los conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes. Ejemplo: El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber

ESTÁNDAR ESPECÍFICO. Es un descriptor de la competencia que busca observar, constituye el grado más concreto de la dimensión y del estándar general. Ejemplo: Aplica los conocimientos y experiencias aprendidas en los procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional tanto al interior de la institución como fuera de ella.

Con estos conceptos, se plantea un modelo de estándares de desempeño directivo que consta de cuatro dimensiones:

- **Liderazgo:** Los directivos desarrollan un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.
- **Gestión Pedagógica:** Los directivos gestionan el currículo
- **Gestión del talento humano y recursos:** Los directivos establecen las condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del persona
- **Clima organizacional y Convivencia escolar:** Los directivos fortalecen lazos con la comunidad

En cada una de las dimensiones se señalan de tres a cuatro estándares generales de desempeño directivo, 16 en total, según se indica en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Estándares de Desempeño Directivo

DIMENSIÓN	LIDERAZGO	GESTIÓN PEDAGÓGICA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RECURSOS	CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA
ESTÁNDARES	<p>Los directivos promueven la creación y cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI)</p> <p>Los directivos Generan altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa</p> <p>Los directivos ejercen un liderazgo compartido y flexible</p> <p>Los directivos desarrollan un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición de cuentas</p>	<p>Los directivos gestionan el currículo</p> <p>Los directivos garantizan que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionan su implementación</p> <p>Los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes</p>	<p>Los directivos establecen condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal</p> <p>Los directivos gestionan la obtención, distribución de recursos y el control de gastos</p> <p>Los directivos promueven la optimización del uso y mantenimiento de los recursos</p> <p>Los directivos enmarcan su gestión en la normativa legal</p> <p>Los directivos demuestran en su gestión una sólida formación profesional</p>	<p>Los directivos garantizan un ambiente de respeto, de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional</p> <p>Los directivos promueven la formación ciudadana e identidad nacional</p> <p>Los directivos fortalecen lazos con la comunidad educativa</p> <p>Los directivos comprometen su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir</p>

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador

Elaboración: Mata, A. (2013)

4.4. Perfil Directivo.

En general, hay diversas concepciones de lo que es un perfil profesional. Díaz-Barriga, F. (et al.), (2011), citan a Arnaz (1891) definiéndolo como una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar problemas sociales y afirmando que lo componen tanto conocimientos, habilidades como actitudes.

En el caso de los directivos de instituciones educativas de nivel medio, la mayoría no han sido parte de un sistema de instrucción específica para tales cargos, sino que van aprendiendo y desarrollándose en la marcha.

Una dignidad de esta naturaleza, responsabiliza a quien la ejerce a dar respuesta tanto a las exigencias de su propio trabajo, como a las necesidades sociales relacionadas con su campo de acción.

Es pues menester que las personas que ocupen una posición de autoridad en un plantel educativo se preparen y desarrollen habilidades y competencias para ser líderes.

Valenzuela, J. (2004), propone un instrumento que consta de 108 reactivos generados a partir de diversas concepciones teóricas relacionadas con la dirección, cuyo diseño comienza con la creación de una taxonomía sobre las habilidades que intervienen en la tarea de dirigir una organización.

Las tres habilidades principales y sus subdivisiones son:

- **Habilidades orientadas a la realización de la tarea:** planeación, realización y evaluación
- **Habilidades orientadas a la persona del trabajador:** comunicación, motivación y equipos de trabajo
- **Habilidades orientadas a la persona del director:** inteligencia, motivación y ética.

Aplicando diversas teorías sobre el comportamiento humano en las organizaciones, se efectuaron divisiones a niveles inferiores, que permiten identificar diversos aspectos del quehacer del director, dándonos una visión de la compleja tarea de definir desde una perspectiva técnica, el perfil de un directivo educativo.

Por su parte Munch, L. (et al), (2010), manifiestan que basándose en diversos estudios, un líder requiere:

- **Conocimientos:**
- **Educación:** Pedagogía y metodologías de planeación de la enseñanza y didácticas
- **Humanísticos.** Sólida formación humana
- **Administrativos.** Capacidad de administrar
- **Cualidades de personalidad:**
- **Amor a la educación.** Compromiso real con la misma
- **Vocación de servicio.** Entrega y pasión hacia la educación que favorezca el aprendizaje.
- **Visión de futuro.** Ideales bien definidos que satisfagan las expectativas de los subordinados
- **Optimismo.** Actitud positiva que considera a los conflictos como oportunidades de mejora
- **Sinceridad, justicia y lealtad.** Provoca credibilidad, respeto y compromiso en la comunidad educativa.

Como corolario a este apartado, debe enfatizarse que el verdadero liderazgo consiste en descubrir las posibilidades de acción común y ser capaz de conducir a los demás hacia su realización.

Al respecto, Llano, A. (2002), destaca que el liderazgo se manifiesta sobre todo en situaciones de crisis y que una característica fundamental de un líder es su capacidad de convocar a los demás en torno a valores, haciendo destellar lo bueno y lo mejor ante la mirada de todos y que es ese atractivo lo valioso que tiene el que mueve unitariamente a muchos para acometer una empresa ardua

CAPÍTULO 5

METODOLOGÍA

5. METODOLOGÍA

5.1. Participantes de la Investigación

5.1.1. Población de investigación

La investigación se realizó seleccionando dos paralelos de cada año desde Octavo hasta Tercero de Bachillerato, correspondiendo a 200 estudiantes de Octavo, Noveno y Décimo años y 186 de Primero, Segundo y Tercero de Bachillerato, con una población total de 386 estudiantes. El número de padres de familia considerados fue el mismo, es decir 386.

También participaron 18 docentes de Octavo, Noveno y Décimo Años y 16 de Primero, Segundo y Tercero de Bachillerato, conformando una población de 34 docentes. Por el Consejo Estudiantil y el Comité de Padres de Familia, se encuestaron a seis miembros de cada organismo, por el Consejo Técnico a tres integrantes, y un Supervisor Escolar.

Tabla 1. Población a investigarse en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”

POBLACION A INVESTIGARSE (por estratos)	No. TOTAL
Para el desempeño profesional docente	
Rector	1
Docentes de 8o,9o,y 10o Año de Educación Básica	18
Docentes de 1o, 2o y 3o Año de Bachillerato	16
Estudiantes de 8o, 9o y 10o Año de Educación Básica	200
Estudiantes de 1o, 2o y 3o Año de Bachillerato	186
Padres de familia 8o , 9o, 10o Año de Educación Básica	200
Padres de Familia 1o, 2o y 3o Año de Bachillerato	186
Para el desempeño profesional directivo	
Rector	1
Consejo Ejecutivo	3
Consejo estudiantil	6
Comité Central de Padres de Familia	6
Supervisor escolar	1

Fuente: Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”

Elaboración: Mata, A. (2013)

Entre los principales rasgos característicos de los participantes del presente estudio investigativo podemos mencionar:

Personal directivo. En este caso la rectora, es una profesional con muchos años de experiencia tanto a nivel primario como secundario, conocedora del proceso de gestión administrativa y siempre interesada en coadyuvar al éxito pedagógico del plantel

Personal docente. Factor clave de la práctica pedagógica, por lo cual la evaluación de su competencia es fundamental para valorar como cumplen las diferentes dimensiones de la evaluación. La mayoría de los docentes demuestra una disposición al cambio y una apertura a una nueva cultura de evaluación.

Estudiantes. En gran medida, reflejo del impacto de las habilidades del docente en su práctica de enseñanza, en relación con el desarrollo intelectual expresivo y afectivo. En el Ciclo Básico se nota un mayor respeto y humildad que en el Bachillerato, donde hay ciertas manifestaciones de arrogancia y desobediencia.

Padres de familia. Estamento decisivo en la corresponsabilidad de la educación, pues el hogar constituye el primer espacio de socialización de los estudiantes y por tanto de su formación integral.

Un aceptable porcentaje de padres de familia colaboran con la gestión pedagógica de docentes y directivos, sin embargo se requiere una mayor participación de ellos para mejorar el desempeño de sus representados

Investigador, estudiante de la Maestría en Pedagogía de la Escuela de Ciencias de la Educación de la UTPL, modalidad abierta y a distancia, y ejecutor del presente trabajo evaluatorio del desempeño docente y directivo de la institución investigada.

5.1.2. Muestra de investigación

En la presente investigación, se aplicó el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple. Este proceso se realizó únicamente para los padres de familia y los estudiantes, cuya población es mayor de 30 elementos, empleando la siguiente fórmula:

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

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

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

5.1.2.1. Selección de la muestra de estudiantes de 8vo., 9no. y 10mo. año de educación básica

$Z_{2x} P \times Q \times N$

$$n = \frac{\dots}{\dots}$$

$$\infty_2(N-1) + Z_{2x} P \times Q$$

$$(1.96)_{2x} 0.5 \times 0.5 \times 200$$

$$n = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(0.05)_2(200-1) + (1.96)_{2x} 0.5 \times 0.5$$

$$(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 200$$

$$n = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(0.0025) (199) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5$$

$$192,08$$

$$n = \frac{\dots}{\dots}$$

$$0,4975 + 0.9604$$

$$192,08$$

$$n = \frac{\dots}{\dots}$$

$$1,4579$$

$$n = 131,65 = \mathbf{132}$$

5.1.2.2. Selección de la muestra de estudiantes de 1ro. 2do. y 3er.

año de bachillerato

$Z_{2x} P \times Q \times N$

$$n = \frac{\dots}{\dots}$$

$$\infty_2(N-1) + Z_{2x} P \times Q$$

$$(1.96)_{2x} 0.5 \times 0.5 \times 186$$

$$n = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(0.05)_2(186-1) + (1.96)_{2x} 0.5 \times 0.5$$

$$(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 186$$

$$n = \frac{\dots}{\dots}$$

$$(0.0025) (185) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5$$

$$178,634$$

$$n = \frac{\dots}{\dots}$$

$$0,4625 + 0.9604$$

$$N= 178,634$$

$$1,4229$$

$$n= 125,54 = \mathbf{126}$$

Se obtuvo una muestra de 132 estudiantes de Ciclo Básico y 126 del Diversificado, sumando una muestra total de 258 estudiantes. El número de padres de familia correspondió al mismo número de estudiantes: 258. El número de docentes, miembros del Consejo Estudiantil, Consejo Técnico y Supervisor Escolar es el mismo de la población.

5.1.2.3. Selección de la muestra de padres de familia de la Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"

La muestra de los padres de familia es la misma que la del número total de estudiantes encuestados

n= **258** padres de familia

En total, se obtuvo una muestra de 132 estudiantes de Ciclo Básico y 126 del Diversificado, sumando una muestra total de 258 estudiantes. El número de padres de familia correspondió al mismo número de estudiantes: 258. El número de docentes, miembros del Consejo Estudiantil, Consejo Técnico y Supervisor Escolar es el mismo de la población.

Tabla 2. Muestra a investigarse en la Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"

Muestra a investigarse en la Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"								
Población	No.	95%	∞	%	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente								
Rectora	1	--	--	--	--	--	--	1
Docentes de 8o,9o,y 10o	18	--	--	--	--	--	--	18
Año de Educación Básica								
Docentes de 1o, 2o y 3o	16	--	--	--	--	--	--	16
Año de Bachillerato								
Estudiantes de 8o, 9o y 10o	198	95	5	1.96	0.5	0.05		132
Año de Educación Básica								
Estudiantes de 1o, 2o y 3o	186	95	15	1.96	0.5	0.5		126
Año de Bachillerato								
Padres de familia 8o , 9o, 10o	198	95	5	1.96	0.5	0.05		132
Año de Educación Básica								
Padres de Familia 1o, 2o y 3o	186	95	15	1.96	0.5	0.5		126
Año de Bachillerato								
Para el desempeño profesional directivo								
Rectora	1	--	--	--	--	--	--	1
Consejo Ejecutivo	3	--	--	--	--	--	--	3
Consejo Estudiantil	6	--	--	--	--	--	--	6
Comité Central de	6	--	--	--	--	--	--	6
Padres de Familia								
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	--	1

Fuente: Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"

Elaboración: Mata, Á. (2013)

5.2. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Investigación:

5.2.1. Métodos

Con el fin de cumplir con los requerimientos de validez y confiabilidad, fue necesaria la utilización de métodos que permitiesen valorar el objeto de estudio en su real dimensión

Los métodos empleados en la presente investigación son:

- **Socioeducativo**, basado en el paradigma de análisis crítico, que es el procedimiento disciplinado, que hábilmente conceptualiza, analiza, sintetiza o evalúa la información recopilada o generada por la observación, experiencia, reflexión, razonamiento o comunicación.
- **Analítico – Sintético**, que facilita la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos, que ayudan a la comprensión y conocimiento de la realidad. Se utilizó principalmente en el análisis de los resultados arrojados por la tabulación de los instrumentos aplicados.
- **Inductivo-Deductivo**. El inductivo (de lo particular a lo general) y el deductivo (de lo general a lo particular), permite hacer abstracciones, en base a los fundamentos teóricos, categorías o indicadores relacionados con el tema de investigación
- **Descriptivo**, que permite explicar y analizar el objeto de la investigación. Se utilizó en la construcción del marco teórico y en la explicación de los resultados de la investigación.
- **Estadístico**, provee el marco estructural y los mecanismos para procesar los datos de las encuestas a los diferentes involucrados con validez y confiabilidad

5.2.2. Técnicas

Las técnicas de investigación facilitan una acertada ejecución y evaluación de un estudio, las mismas que tienen una importancia implícita pero deben aplicárselas en el espacio y tiempo adecuados de manera inteligente para lograr óptimos resultados.

La presente investigación se fundamentó en las siguientes técnicas:

- **Observación**, procedimiento empírico por excelencia, por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y los actores, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación. Es el resultado codificado del acto de observar, seguido de la interpretación, con referencia al marco teórico.

En el presente estudio se observó el desarrollo de una clase a los docentes con la ayuda de una matriz, pero el criterio y la experiencia del observador son decisivos para valorar el desempeño del docente.

- **Encuesta**, técnica de recolección de información que para la presente investigación contiene indicadores escritos en un cuestionario impreso que consta de varias dimensiones de desempeño docente y directivo a ser evaluadas, cada una conteniendo varios ítems bien detallados sujetos a una tabla de valoración:

Cuadro 1. Escala de valoración

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

Fuente: Equipo planificador UTPL

Elaboración: Mata, A. (2013)

También se utilizaron en el presente trabajo las técnicas de la entrevista, lectura, mapas conceptuales, ordenadores gráficos y principalmente la encuesta que requiere poca inversión y donde las respuestas son impersonales

5.2.3. Instrumentos de investigación.

Para la presente investigación se tomó como referencia los documentos evaluatorios del Ministerio de Educación y Cultura, los cuales se encuentran en la guía didáctica y se aplicaron a los diferentes estratos de la población y muestra a ser investigada correspondiente.

Desempeño profesional docente:

- Autoevaluación de los docentes: Sociabilidad Pedagógica, Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Desarrollo Emocional, Atención a Estudiantes con Necesidades Especiales, Aplicación de Normas y Reglamentos, Clima de Trabajo.
- Coevaluación de los docentes: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Cumplimiento de Normas y Reglamentos, Disposición al Cambio en Educación, Desarrollo Emocional.
- Evaluación de los docentes por el rector: Sociabilidad Pedagógica, Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales, Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Aplicación de Normas y Reglamentos, Relación con la Comunidad
- Evaluación de los docentes por los estudiantes: Habilidades Pedagógicas y Didácticas, Habilidades de Sociabilidad Pedagógica, Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales, Relación con los Estudiantes, Sociabilidad Pedagógica.
- Evaluación de los docentes por los padres de familia: Relación con la Comunidad, Normas y Reglamentos, Sociabilidad Pedagógica Atención a Estudiantes con Necesidades Individuales
- Observación de una clase por el maestrante: Actividades Iniciales, Proceso Enseñanza-Aprendizaje, Ambiente en el Aula.

Desempeño profesional Directivo:

- Autoevaluación del rector: Competencias Gerenciales, Competencias pedagógicas, Competencias de Liderazgo en la Comunidad

- Evaluación del rector por el Consejo Ejecutivo: Competencias Gerenciales, Competencias pedagógicas, Competencias de Liderazgo en la Comunidad
- Evaluación del rector por el Consejo Estudiantil: Competencias Gerenciales, Competencias pedagógicas, Competencias de Liderazgo en la Comunidad
- Evaluación del rector por el Comité central de padres de familia.: Competencias Gerenciales, Competencias pedagógicas, Competencias de Liderazgo en la Comunidad
- Evaluación del rector por el Supervisor: Competencias Gerenciales, Competencias pedagógicas, Competencias de Liderazgo en la Comunidad

5.3. Diseño y Procedimiento

5.3.1. Diseño de la investigación

El tipo de investigación utilizada es socioeducativa, basada en el paradigma constructivo de análisis crítico.

Para el desarrollo de cada uno de los pasos del trabajo investigativo se tomó en cuenta una bibliografía básica, consultas en el internet y asesorías virtuales.

En relación con la recolección de datos primeramente se tuvo contacto con la rectora de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” posteriormente se conversó con cada uno de los integrantes de la población a investigarse.

Mediante el empleo de tablas que constan en la Guía Didáctica se procedió a tabular los datos obtenidos tanto de la evaluación de desempeño docente como directivo.

Respecto al análisis e interpretación de datos, se tomó en cuenta las dimensiones de cada instrumento, utilizando como referencia el marco teórico y la situación real observada en el establecimiento educativo investigado. Por consiguiente el presente estudio considera las siguientes características:

- **Tipo puzle**, pues se lo realiza en todo el país, pero con datos de una institución en particular y la unión de todos los datos nos da resultados finales.
- **No experimental** pues de acuerdo con Carrasco, J. y Calderón, J. (2000), el investigador no provoca o manipula las variables, sino que plantea la validación de las hipótesis cuando el fenómeno ya ha sucedido
- **Transeccional**, debido a que recopila los datos en un momento determinado, exploración en un instante único
- **Exploratorio**, pues busca conocer la realidad sobre la temática
- **Descriptivo**, ya que indaga la población en términos puramente descriptivos, es decir se investiga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

Se efectuó una investigación de campo, que según Herrera, L. (et al) (2010), es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen, donde el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo a los objetivos del proyecto.

5.3.2. Procedimiento

Según los lineamientos establecidos en la guía didáctica para desarrollar este trabajo de posgrado de la UTPL y el asesoramiento personal y virtual de la directora de tesis, se seleccionó el establecimiento educativo fuente de investigación.

Se pueden considerar tres momentos para el trabajo de campo.

 Primer momento, de pre-ejecución:

Luego de una lectura comprensiva de la guía y una familiarización con los cuestionarios a aplicar, se realizó el acercamiento a la institución educativa, en donde, luego de la presentación de la carta de la Dirección de Posgrado y la explicación de los propósitos y alcances de la investigación, se obtuvo la autorización por parte del directivo correspondiente

Se seleccionó la muestra de los diferentes estratos de la institución a investigarse.

Posteriormente, se entrevistó con el inspector general y los docentes, para acordar el día y la hora de la aplicación de los cuestionarios a los docentes y estudiantes, así como de la observación de la clase por parte del investigador.

✚ Segundo momento (Ejecución): Se asistió a la institución en la fecha y horarios establecidos y se aplicaron los cuestionarios a docentes y estudiantes, luego de dar las instrucciones previas necesarias y con el monitoreo respectivo, buscando asegurar una rigurosidad metodológica, dándose el caso de algunos que no pudieron realizarse el día previsto, por razones de funcionamiento de la institución.

Se enviaron los cuestionarios a ser llenados por los padres de familia los cuales se recogieron de sus representados, luego de dar las instrucciones previas necesarias y con el monitoreo respectivo, buscando asegurar una rigurosidad metodológica.

Se solicitó al supervisor el llenado del instrumento respectivo

✚ Tercer momento (Post-ejecución) Se organizó la información teórica, de campo y empírica y se procedió a la elaboración del informe de investigación sujeto a una primera revisión del marco teórico por parte de la directora de tesis y una segunda revisión del análisis de los resultados y la propuesta de mejoramiento de la calidad del desempeño de la institución.

Posteriormente se realizaron revisiones en digital para las sugerencias y recomendaciones de mejoramiento de la redacción, contenido y apego a las normas y lineamientos prescritos para la elaboración de una tesis de posgrado.

5.3.3. Comprobación de los supuestos

La presente investigación tomó como referencia la hipótesis propuesta de que actualmente el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen las características de deficiente en función de los estándares de calidad, supuesto que se convierte en una herramienta descriptiva –explicativa para relacionar la información teórica con los datos obtenidos en el trabajo de campo.

Según lo expuesto, se puede afirmar que el supuesto de que la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”, tiene un desempeño deficiente, no se cumplió, pues la misma alcanza una calificación de 69,590, equivalente a Buena, ubicándose en la categoría B.

CAPÍTULO 6

RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

6. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

6.1. Desempeño profesional Docente en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, durante el año 2012-2013.

AUTOEVALUACIÓN DOCENTES:

Tabla 1: Sociabilidad Pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	3,502	34	3,502	0,103
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,204	0,154	2,884	34	3,242	0,095
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,462	2,884	34	3,346	0,098
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,616	2,678	34	3,294	0,097
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,308	3,09	34	3,398	0,100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,51	1,078	1,03	34	2,618	0,077
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,714	0,77	1,03	34	2,514	0,074
TOTAL	0	0	1,428	3,388	17.098	34	21,914	0,644

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. “Pedro F. Cevallos”

Mgs. Chinín, V. y Mata, A. (2013)

En la Dimensión sociabilidad pedagógica se obtiene un puntaje de 0.644/0.72, siendo evidente que el docente trata a los estudiantes con cortesía y respeto, propicia la no discriminación entre compañeros; aunque por otro lado hay necesidad de fomentar la autodisciplina en el aula, preocuparse por los estudiantes ausentes, de comunicarse con sus representantes e igualmente de tomar en cuenta sus sugerencias, opiniones y criterios.

Tabla 2. Habilidades Pedagógicas y Didácticas

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT. 34	VALORAC : TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,306	1,848	0,412	34	2,566	0,075
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,102	1,694	1,03	34	2,826	0,083
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,306	0,924	1,442	34	2,672	0,078
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,204	0,77	2,06	34	3,034	0,089
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0,052	0,102	0,309	2,678	34	3,141	0,092
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,102	1,54	1,236	34	2,878	0,084
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,102	1,848	0,515	34	2,465	0,072
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,204	1,848	0,618	34	2,67	0,078
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0,102	0,924	1,442	34	2,468	0,072
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,408	1,078	1,235	34	2,721	0,080
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,306	1,54	0,824	34	2,67	0,080
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,306	2,002	0,206	34	2,514	0,074
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,102	1,386	1,442	34	2,93	0,086
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,204	1,54	1,03	34	2,774	0,082
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,231	0,515	34	0,746	0,022
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,052	0,306	1,54	0,824	34	2,722	0,080
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	1,848	1,03	34	2,878	0,085
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,204	1,232	1,442	34	2,878	0,085

2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,204	1,54	0,824	34	2,568	0,076
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,052	0,51	0,77	1,03	34	2,362	0,069
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,052	0,51	0,616	1,236	34	2,414	0,071
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,052	0,051	0,616	1,03	34	1,749	0,051
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0,156	0,51	0,924	0,412	34	2,002	0,059
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,408	1,386	0,824	34	2,618	0,077
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,408	1,386	0,824	34	2,618	0,077
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0,612	0,924	0,824	34	2,36	0,069
2.24.4. Observar.	0	0	0,816	0,924	0,618	34	2,358	0,069
2.24.5. Descubrir.	0	0,052	0,714	0,77	0,824	34	2,36	0,069
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	1,02	1,54	0,824	34	3,384	0,100
2.24.7. Argumentar.	0	0,104	0,816	0,616	0,618	34	2,154	0,063
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,104	0,714	0,924	0,412	34	2,154	0,063
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,306	0,408	1,078	0,618	34	2,41	0,071
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,51	1,54	0,412	34	2,462	0,072
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,306	1,54	0,824	34	2,67	0,078
2.24.12. Escuchar.	0	0	0,102	0,924	2,06	34	3,086	0,091
2.24.13. Respetar.	0	0	0,102	0,924	0,412	34	1,438	0,042
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,408	0,924	1,442	34	2,774	0,082
2.24.15. Socializar.	0	0	0,714	0,924	0,824	34	2,462	0,072
2.24.16. Concluir.	0	0,208	0,51	0,77	0,618	34	2,106	0,062
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,408	0,77	0,618	34	1,796	0,053
2.24.18. Preservar.	0	0,104	0,408	0,616	1,442	34	2,57	0,076
TOTAL	0	1,196	14,61	49,743	42,642	34	108,191	3,180

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"
 Elaboración: Mgs.Chininín, V.y Mata, A. (2013)

En las habilidades pedagógicas y didácticas, con un promedio de: 3.180/4.23, aparecen como variable influyentes la acertado uso de un lenguaje adecuado para ser entendido por los estudiantes, la oportuna explicación de los criterios de evaluación del área de estudio, la reiteración de los puntos clave de los temas tratados, la reiteración de los puntos clave de los temas tratados en clase y el desarrollo de las habilidades de escuchar, respetar, analizar, exponer en grupo, escribir correctamente y sintetizar.

No obstante, en la tabla correspondiente, se observa una escaso uso de los medios tecnológicos como herramienta para el trabajo en clase, limitada elaboración y utilización de material didáctico apropiada a cada temática, un mínimo espacio para que los estudiantes expresen sus ideas opiniones, el no dar a conocer la programación y objetivos de la asignatura y un bajo nivel de desarrollo de las habilidades para descubrir, redactar con claridad, argumentar, descubrir, conceptualizar.

Tabla 3. Desarrollo Emocional

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0,156	0,306	0,77	1,03	34	2,262	0,067
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,714	0,924	0,824	34	2,462	0,072
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,714	0,924	0,824	34	2,462	0,072
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,408	1,386	0,824	34	2,618	0,077
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,052	0	1,54	0,309	34	1,901	0,015
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,026	0,051	1,078	0,824	34	0,072	0,002
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,612	0,924	1,03	34	0,075	0,002
	0	0,052	0	0,231	0,515	34	0,798	0,023
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,052	0,51	0,77	1,236	34	2,568	0,076
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,208	0,51	0,616	0,824	34	2,158	0,063
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,052	0,306	0,77	1,648	34	2,776	0,082
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,204	1,232	1,442	34	2,878	0,085
TOTAL	0	0,676	4,59	10,934	10,918	34	28,042	0,825

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En desarrollo emocional la valoración alcanza 0,825/1.13 y en la misma se aprecia un apoyo entre compañeros docentes, una preocupación por la apariencia personal, una demostración de seguridad en las decisiones; contrastando con una baja estimulación por parte de los superiores, la necesidad de sentir que a los estudiantes les gusta la clase y de gratificarse con su relación afectiva.

Tabla 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1,03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORAC.	VALORAC:
						DOCENT.	TOTAL	PROMEDIO
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,052	0,612	0,616	1,236	34	2,516	0,074
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,208	0,408	0,616	0,824	34	2,056	0,060
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,612	0,924	0,618	34	2,154	0,063
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,306	1,386	1,03	34	2,722	0,080
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,156	0,306	0,616	0,618	34	1,696	0,050
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,408	0,539	1,03	34	1,977	0,058
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,104	0,51	0,462	0,618	34	1,694	0,050
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,918	0,616	0,824	34	2,358	0,069
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	1,104	0,204	1,078	1,236	34	3,622	0,107
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0,208	0,612	0,77	0,412	34	2,002	0,059
TOTAL	0	1,832	4,896	7,623	8,446	34	22,797	0,670

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En relación con la atención a estudiantes con necesidades especiales, en el resultado promedio de la misma: 0.670/1.03, se observa habilidad para detectar una necesidad educativa leve en los estudiantes y para elaborar adaptaciones del currículo que faciliten el aprendizaje de los mismos; y, la necesidad de proponer tareas diferenciadas según sus necesidades y la propuesta de tareas grupales con varios niveles de profundidad; así como la recomendación del trabajo con un profesional especializado

Tabla 5. Aplicación de normas y reglamentos

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT. 34	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,462	2,884	34	3,346	0,098
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,462	2,884	34	3,346	0,098
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,616	2,678	34	3,294	0,097
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,616	2,678	34	3,294	0,097
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,51	1,232	0,824	34	2,566	0,075
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,408	0,462	2,06	34	2,93	0,086
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,408	0,924	0,618	34	1,95	0,057
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0,154	1,442	34	1,647	0,048
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	3,502	34	3,502	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0,462	2,884	34	3,346	0,098
TOTAL	0	0	2,448	7,084	20,6	34	29,221	0,859

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V. y Mata, A. (2013)

En la dimensión de normas y reglamentos, se obtiene un valor de 0.859/1.03, observándose que se aplica el reglamento interno en las actividades que le competen al docente y que el mismo falta sólo en caso de fuerza mayor; siendo las principales deficiencias a mejorar el planificar las clases en el marco del currículo nacional y en función del horario establecido; así como el enmarcar el plan anual dentro del proyecto educativo institucional

Tabla 6. Relaciones con la comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,26	0,306	0	0,824	34	1,39	0,041
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,364	0,204	0,616	0	34	1,184	0,035
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	1,02	0,77	0	34	0,053	0,002
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,208	0,51	1,232	0	34	1,95	0,057
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,255	1,848	0,412	34	2,515	0,074
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,408	1,54	0,618	34	2,566	0,075
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0,104	0,306	0,308	2,06	34	2,778	0,082
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,156	0,306	1,232	0,618	34	2,312	0,068
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,312	0,612	0,385	0,515	34	1,824	0,054
TOTAL	0	1,404	3,978	7,931	5,047	34	16,572	0,487

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En relaciones con la comunidad, un valor promedio de 0.487/0.93, se configura con los criterios de los docentes de que están abiertos al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad y que comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las practicas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. En cambio, rara vez participan decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad y programan actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.

Tabla 7. Clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,306	1,54	0,824	34	2,67	0,081
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,204	1,54	1,03	34	2,774	0,082
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,306	1,54	0,824	34	2,67	0,081
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,306	1,078	1,442	34	2,826	0,083
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,77	2,472	34	3,242	0,095
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,306	1,078	1,442	34	2,826	0,083
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,306	0,616	2,06	34	2,982	0,088
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	1,232	1,854	34	3,086	0,091
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,616	2,678	34	3,294	0,097
TOTAL	0	0	1,734	10,01	14,626	34	26,37	0,776
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,441

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

El clima de trabajo 0.776/0.93, refleja la dedicación del tiempo suficiente parar completar las actividades asignadas, la ubicación en el terreno profesional de los conflictos que se dan en el trabajo y el proponer alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos; sin embargo hay necesidad de identificarse de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto, y de buscar mayores espacios de comunicación entre compañeros.

Tabla 8. Resumen Autoevaluación Docentes

RESUMEN AUTOEVALUACION DOCENTES			
DIMENSION	CODIGO	VALORACION TOTAL	VALOR PROMEDIO
SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	S.P.	0,72	0,644
HABILIDADES PED.Y DID.	H.P.D.	4,23	3,18
DESARROLLLO EMOCIONAL	D.E.	1,13	0,825
ATENCIÓN ESTUDIANTES	A.E.N.E.	1,03	0,67
NORMAS Y REGLAMENTOS	N.R.	1,03	0,859
RELACIÓN COMUNIDAD	R.C.	0,93	0,487
CLIMA TRABAJO	C.T.	0,93	0,776
TOTAL		10	7,441

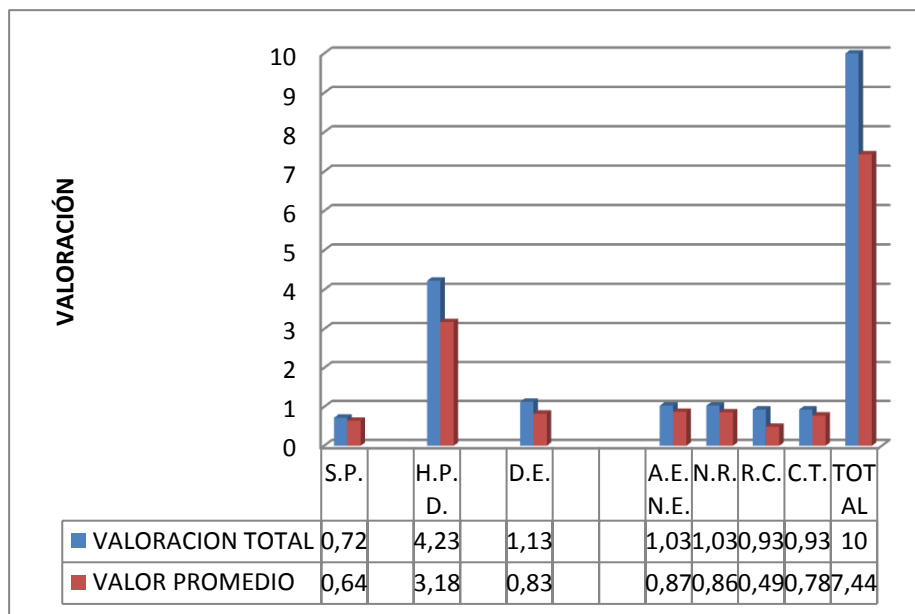


Grafico 1. Resumen de Autoevaluación de los Docentes

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"
 Elaboración: Mata, A. (2013)

En la autoevaluación docente, en la dimensión sociabilidad pedagógica se obtiene un puntaje de 0.644/0.72, siendo evidente que se mantiene la disciplina, pero no se toma en cuenta las sugerencias de los alumnos ni hay preocupación por la ausencia o falta de los estudiantes, llamando a sus representantes.

En las habilidades pedagógicas y didácticas 3,18/4,23, aparece como variable influyente el escaso uso de los medios tecnológicos y material didáctico apropiado a cada temática, como herramientas para el trabajo en clase.

En desarrollo emocional 0,825/1,13, existe apoyo entre compañeros pero el docente siente que se requiere un mayor estímulo de las autoridades y apoyo de los padres de familia a la tarea que realiza.

En relación con la atención a estudiantes con necesidades especiales, con resultado de 0,67/1,03, se observa la necesidad de proponer tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes, tareas grupales con varios niveles de profundidad y recomendar el trabajo con un profesional especializado.

En la dimensión aplicación de normas y reglamentos se obtiene un valor de 0,859/1,03, siendo las principales debilidades la planificación de las clases en el marco del currículo nacional y el enmarcar el plan anual dentro del proyecto educativo institucional.

En relaciones con la comunidad una valoración poco aceptable, la misma que es de 0,487/0,93, porque los docentes rara vez programan actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes y participan decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.

El clima del trabajo con valoración de 0,776/0,93, refleja la necesidad de buscar mayores espacios de comunicación entre docentes y de identificarse de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto. El valor promedio total de la autoevaluación docente es de 7.441/10.

Los docentes según su criterio reconocen sus fortalezas en cuanto a sentirse apoyados entre compañeros, acatamiento del reglamento interno; y, sus debilidades en cuanto a el uso de recursos tecnológicos y un aprovechamiento del entorno natural y social para mejorar la capacidad de pensamiento y de actuación de sus estudiantes.


COEVALUACION ENTRE DOCENTES
Tabla 1. Habilidades pedagógicas y didácticas.

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,46 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORAC.	VALORAC.
						DOCENT.	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,192	3,072	2,312	5,080	34	10,656	0,313
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,192	0,384	7,514	0,770	34	8,86	0,261
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,192	0	5,78	3,85	34	9,822	0,289
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,384	0,768	0,578	0,000	34	1,73	0,051
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,768	2,304	0,508	0	34	3,58	0,105
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,96	2,304	2,578	0	34	5,842	0,172
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,96	3,456	2,578	0	34	6,994	0,206
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,576	2,304	3,468	1,54	34	7,888	0,232
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,384	0,384	1,734	0,77	34	3,272	0,096
TOTAL	0	4,608	14,98	27,05	12,01	34	58,644	1,725

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En la Coevaluación entre docentes, se han obtenido los siguientes resultados: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas un puntaje de 1.725/3.46, donde se nota una amplia elaboración del plan de asignatura conforma solicita la autoridad respectiva y planificación de las clases en coordinación con los compañeros del aula; así como, escasas utilización de las tecnologías informáticas y de comunicación para las clases y adaptación de recursos y espacios en función de las necesidades de los estudiantes

Tabla 2. Cumplimiento normas y reglamentos

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)						TOTAL DOCENT.	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5	34		
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,384	3,757	7,315	34	11,456	0,337
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,96	4,913	4,62	34	10,493	0,309
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,192	3,072	2,312	3,08	34	8,656	0,254
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	1,248	3,072	1,445	0	34	5,765	0,170
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,672	1,536	2,312	1,155	34	5,675	0,167
TOTAL	0	2,112	9,024	14,739	16,17	34	42,045	1,237

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

La dimensión de cumplimiento de normas y reglamentos con un puntaje de 1.237/1.92, contiene como principales fortalezas la aplicación del reglamento interno en las actividades que competen al docente y la entregas del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades y como marcadas debilidades la escasa programación de actividades parar realizar con padres de familia, representantes y estudiantes y la llegada impuntual a las reuniones a las que el docente es convocado.

Tabla 3. Disposición al cambio en educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	34	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	1,152	0,792	2,89	0	34	4,834	0,142
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	1,536	6,936	0	34	8,472	0,249
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	2,688	1,734	5,39	34	9,812	0,288
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,384	1,344	4,913	2,31	34	8,951	0,381
TOTAL	---	1,536	6,36	16,473	11,7	---	32,069	1,060

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En la dimensión de disposición al cambio en educación con un valor de 1,06/1.54, donde se demuestra la eficiente habilidad de investigar nuevas formas de enseñanza del área dictada y de lograr identificarse de manera personal con las actividades que realiza; siendo menester mejorar los aspectos de la propuesta de nuevas iniciativas de trabajo y de la investigación de nuevas formas de enseñanza del área

Tabla 4. Desarrollo emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	34	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	1,156	11,55	34	12,706	0,374
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	1,156	11,55	34	12,706	0,374
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	1,156	11,55	34	12,706	0,374
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	3,84	3,48	0,77	34	8,09	0,238
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	3,84	0,867	4,235	34	8,942	0,263
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	2,304	4,624	2,31	34	9,238	0,272
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	3,84	2,312	2,31	34	8,462	0,249
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	1,734	8,092	34	9,826	0,289
TOTAL	0-	0	13,824	16,485	52,357	34	82,676	2,432
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS					6,463			

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V. y Mata, A. (2013)

El desarrollo emocional alcanza a un puntaje de 2.432/3.8, destacándose el trato cordial, el respeto a las personas diferentes y la no discriminación entre los estudiantes; debiendo mejorarse en relación con la disposición a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas y el sentirse gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.

Tabla 5. Resumen Coevaluación entre Docentes

RESUMEN COEVALUACION DOCENTES			
DIMENSION	CODIGO	VALORACION TOTAL	VALOR PROMEDIO
DESARROLLO HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	D.H.P.D.	3,46	1,725
CUMPLIMIENTO NORMAS Y REGLAMENTOS	C.N.R.	1,92	1,237
DISPOSICION AL CAMBIO EN EDUCACION	D.C.	1,54	1,06
DESARROLLO EMOCIONAL	D.E.	3,08	2,432
TOTAL		10	6,463

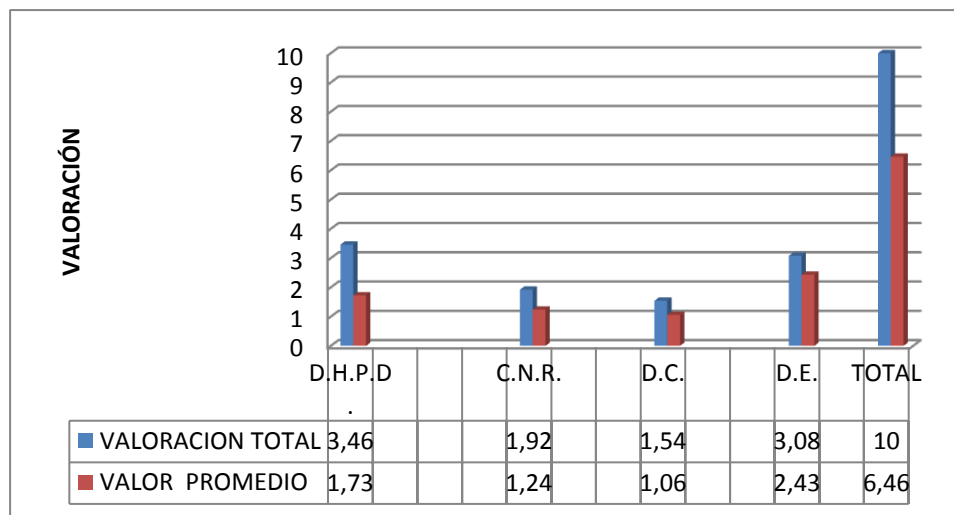


Gráfico 1. Resumen de Coevaluación entre Docentes

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mata, A. (2013)

Según los resultados totales de la coevaluación entre docentes, se destaca que en la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas se logra un puntaje de 1,725/3,46 notándose un escaso uso de las tecnologías informáticas y de comunicación para las clases así como poca adaptación de recursos y espacios en función de las necesidades de los estudiantes.

En la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos con un puntaje de 1,237/1,92, se encuentran como principales debilidades la limitada programación de actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes y la entera de calificaciones fuera de los tiempos previstos cada bimestre o quimestre.

De igual manera en la dimensión disposición al cambio en educación con un valor de 1,06 /1.54, existe deficiencia en proponer nuevas iniciativas de trabajo y de investigación de nuevas formas de enseñanza del área dictada.

El desarrollo emocional posee una puntuación de 2,432/3,08, que evidencia una baja disposición a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas y a preocuparse sinceramente por la falta de un compañero. El valor promedio total de la coevaluación docente es de 6.463/10

Los docentes se apoyan y creen que deben tener mayor integración para desarrollar la planificación de la enseñanza y compartir experiencias de la práctica diaria, pero principalmente consideran que hay un escaso uso de los recursos tecnológicos, limitación que influye en el desarrollo de la motivación y trabajo creativo de los estudiantes.



EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LA RECTORA

Tabla 1. Sociabilidad Pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	34	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,296	0,592	3,094	3,540	34	7,522	0,221
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,74	1,48	1,326	2,360	34	5,906	0,174
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,296	1,184	3,094	2,360	34	6,934	0,204
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,296	0,592	3,978	2,360	34	7,226	0,212
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,296	0,592	4,862	1,180	34	6,93	0,204
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,296	1,48	3,094	1,770	34	6,64	0,195
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,592	3,094	4,720	34	8,406	0,247
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,592	5,304	1,770	34	7,666	0,225
TOTAL	0	2,22	7,104	27,846	20,06	34	57,23	1,682

Fuente: Encuesta aplicada al rector de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En relación con la evaluación de los docentes por parte del rector, se puede observar en la tabla correspondiente que en la dimensión de sociabilidad pedagógica se logra una puntuación de 1.682/2.35, sobresaliendo positivamente el consenso de que el docente toma en cuenta las opiniones, sugerencias y criterios de los estudiantes; y, negativamente que falta mejorar en el asunto de preocuparse por la ausencia de un estudiante y llamar al padre de familia o representante.

Tabla 2. Atención a estudiantes con necesidades especiales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	34	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	3,978	4,720	34	8,698	0,256
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,592	2,21	5,900	34	8,702	0,256
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,148	1,776	3,356	1,180	34	6,46	0,190
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,444	2,664	0	1,770	34	4,878	0,143
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,148	0,888	4,42	1,770	34	7,226	0,213
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	0,888	1,184	2,21	0,000	34	4,282	0,126
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,148	0,592	4,42	2,360	34	7,52	0,221
TOTAL	0	1,776	7,696	20,774	17,7	34	47,766	1,405

Fuente: Encuesta aplicada al rector de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En la dimensión de atención a niños con necesidades individuales, un puntaje de 1.405/2.06 es logrado, siendo los aspectos desarrollados con más eficacia: el propiciar la no discriminación entre estudiantes y el permitir que los aquellos con alguna necesidad especial se integren espontáneamente al ritmo de la clase; y, los menos eficaces la detección de alguna necesidad educativa especial leve en los estudiantes y la comunicación individual con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o de una entrevista.

Tabla 3. Habilidades pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT.	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	34	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,148	1,184	2,65	1,180	34	5,162	0,150
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,148	0,888	4,42	1,770	34	7,226	0,212
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	3,094	5,900	34	8,994	0,264
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,592	3,978	5,900	34	10,47	0,308
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,592	3,54	1,180	34	5,312	0,156
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,592	3,978	3,540	34	8,11	0,238
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	1,776	3,094	2,360	34	7,23	0,212
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,888	2,21	5,310	34	8,408	0,247
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,48	0,296	0	0,000	34	1,776	0,052
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	1,776	3,094	2,360	34	7,23	0,213
TOTAL	0	1,776	8,584	30,056	30,09	34	69,918	2,052

Fuente: Encuesta aplicada al rector de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs.Chininín, V.y Mata, A. (2013)

En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, se obtiene un puntaje de 2.052//2.94 en el cual influyen decididamente el desempeño de la mayoría de docentes que entregan al plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades y que elaboran el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva; y por otra parte, la escasa utilización de metodologías de la comunicación y la información y de bibliografía actualizada

Tabla 4. Aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT. 34	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	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.	0	0	0,296	3,094	5,310	34	8,7	0,256
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	5,304	2,950	34	8,254	0,243
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,148	0,296	4,862	2,360	34	7,666	0,225
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	1,332	0	0,884	2,360	34	4,576	0,134
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,888	4,42	1,180	34	6,488	0,191
TOTAL	0	1,48	1,48	18,564	14,16	---	35,684	1,049

Fuente: Encuesta aplicada al rector de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V. y Mata, A. (2013)

Para la dimensión aplicación de normas y reglamentos, la valoración es de 1.049/1.47, notándose una amplia aplicación del reglamento interno de la institución en actividades que competen al docente y dedicación del tiempo suficiente para completar las actividades asignadas, e igualmente una limitada disposición para participar en los Consejos Ejecutivo o Técnico y falta de puntualidad en la llegada a clases.

Tabla 5. Relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT. 34	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,296	2,664	1,768	1,180	34	5,908	0,174
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,296	2,664	2,652	0,000	34	5,612	0,165
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,444	1,48	2,21	2,360	34	6,494	0,191
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,74	1,184	2,652	1,180	34	5,756	0,169
TOTAL	0	1,776	7,992	9,282	4,72	34	23,760	0,699
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								6,887

Fuente: Encuesta aplicada al rector de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En relación con la comunidad, el puntaje es de 0.699/1.18, observándose un aceptable disposición hacia la programación de actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes; mientras que por otro lado se aprecia un moderado compartir con los compañeros docentes de estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario y una baja participación en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad

Tabla 6. Resumen Evaluación de Docentes por la Rectora

RESUMEN EVALUACION DOCENTES POR LA RECTORA			
DIMENSION	CODIGO	VALORACION TOTAL	VALOR PROMEDIO
SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	S.P.	2,35	1,682
HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS	H.P.D.	2,94	2,052
APLICACIÓN NORMAS Y REGLAMENTOS	A.N.R.	1,47	1,049
RELACION COMUNIDAD	R.C.	1,18	0,699
TOTAL		10	6,887

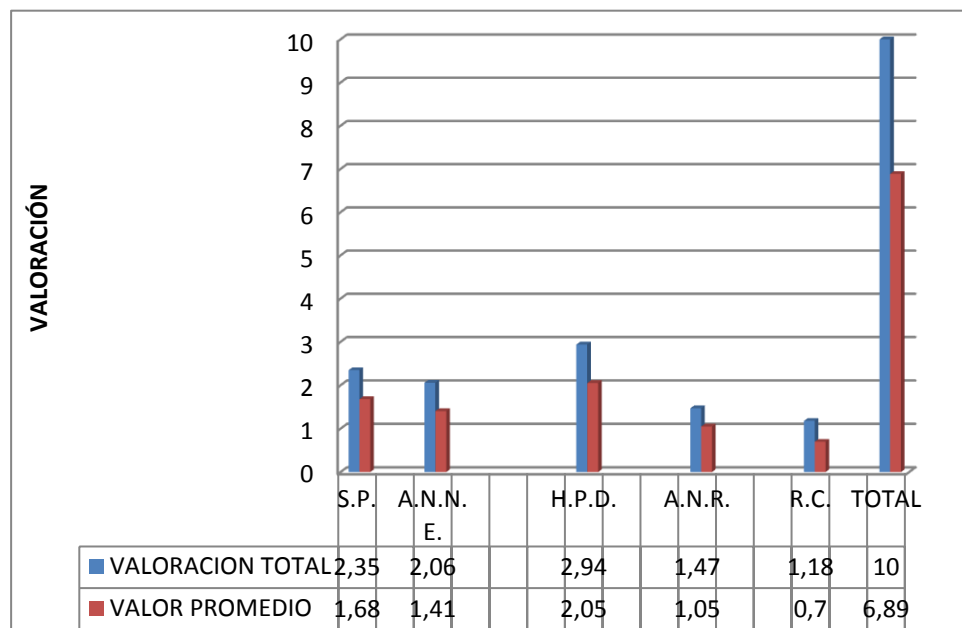


Gráfico 1. Evaluación de Docentes por la Rectora

Fuente: Encuesta aplicada al rector de la U.E. "Pedro F. Cevallos"
Elaboración: Mata, A. (2013)

En relación con la evaluación de los docentes por parte del rector o director se puede observar en la tabla correspondiente que en la dimensión de sociabilidad pedagógica se logra una puntuación de 1.682/2.35, existiendo deficiencia en la preocupación por la ausencia de un estudiante y llamar al padre de familia o representante y en la explicación de la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.

En la dimensión de atención a niños con necesidades individuales, una valoración de 1.409/2.06 es lograda, siendo los aspectos menos eficaces la detección de alguna una necesidad educativa especial leve en los estudiantes y la comunicación individual con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o de una entrevista. Así mismo, en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, se obtiene un puntaje de 2,052//2,94, debido a la poca utilización de tecnologías de la comunicación y la información y bibliografía actualizada.

Para la dimensión aplicación de normas y reglamentos, la valoración es de 1.049/1.47, evidenciando una limitada disposición para participar en los Consejos Ejecutivo o Técnico y la llegada no puntual a algunas clases.

Por otro lado, en relación con la comunidad, el puntaje es de 0.699/1.18, observándose mínimas participación en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad y de estrategias entre compañeros para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario. El valor promedio total de la evaluación docente por parte del Rector es 6,887/10.

La autoridad siente que los docentes desempeñan eficazmente la mayoría de sus funciones, pero que hay que optimizar el uso de los recursos disponibles, especialmente de los medios tecnológicos y la comunicación con los padres de familia, sobre todo cuando sus representados no han asistido a clases o tienen bajo rendimiento; es decir hay necesidad de abrirse a los requerimientos del mundo actual de innovar la metodología y las técnicas de enseñanza.



EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES

Tabla 1. Habilidades pedagógicas y didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EST.	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5	258		
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	4,928	24,71	34,914	56,48	258	121,032	0,469
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	4,576	11,3	23,276	104,448	258	143,596	0,557
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,464	12	42,32	86,132	258	142,918	0,554
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	4,928	13,41	32,798	80,484	258	131,624	0,510
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	3,52	9,844	32,798	93,192	258	139,354	0,540
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	4,576	15,32	53,958	48,008	258	121,862	0,472
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3,52	13,41	20,102	63,54	258	100,576	0,390
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	2,112	4,942	15,87	138,376	258	161,3	0,625
1.8.2. Sintetizar.	0	4,576	12,71	31,74	91,78	258	140,804	0,546
1.8.3. Reflexionar.	0	2,464	8,472	24,334	112,96	258	148,23	0,574
1.8.4. Observar.	0	1,056	10,59	22,218	124,256	258	158,120	0,613
1.8.5. Descubrir.	0	2,816	8,472	19,044	127,08	258	157,412	0,610
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,76	16,94	29,624	97,428	258	145,756	0,564
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,816	4,942	16,928	120,02	258	144,706	0,561
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	4,224	6,354	12,696	128,492	258	151,766	0,588
TOTAL	0	50,31	173,6	412,8	1472,664	258	2109,056	8,174

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, se logra un puntaje de 8.174/10.59, con alto desarrollo en los estudiantes de las habilidades para analizar, descubrir y leer comprensivamente, un limitado uso de tecnologías de comunicación e información y falta de adecuación de los temas de clase a los intereses de los estudiantes

Tabla 2. Habilidades de sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 POTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EST.	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	258	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	2,112	9,884	33,856	105,9	258	151,752	0,588
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,76	25,42	25,392	86,132	258	138,7	0,538
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,056	14,12	27,508	105,9	258	148,584	0,576
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	3,168	12	35,972	88,956	258	140,098	0,544
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	5,28	11,3	39,146	74,836	258	130,558	0,506
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,816	26,83	35,972	49,42	258	115,036	0,446
TOTAL	0	16,25	99,59	197,89	512,646	258	824,728	3,197

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A.(2013)

En las habilidades de sociabilidad pedagógica, con valor promedio de 3.197/4.24, es notorio que el docente explica a los estudiantes la forma en que se evalúa la asignatura y pregunta sobre las ideas más importantes de la clase anterior, pero que no aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes

Tabla 3. Atención a estudiantes con necesidades especiales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL EST. 258	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	8,096	16,94	19,044	64,952	258	109,036	0,423
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,52	19,06	38,088	43,772	258	104,442	0,405
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	2,464	11,3	35,972	93,192	258	142,924	0,554
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3,168	11,3	16,928	105,9	258	137,292	0,532
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	7,744	8,472	44,436	52,244	258	112,896	0,438
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	7,04	16,94	20,102	72,012	258	116,098	0,450
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,872	13,41	43,378	57,892	258	118,556	0,459
TOTAL	0	35,86	97,52	218,01	489,942	258	840,844	3,260

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A.(2013)

En atención a estudiantes con necesidades individuales: 3.260/4.94, se refleja que la mayoría de docentes se comunican individualmente con los padre de familia a través de esquelas, notas y entrevistas y que hay una escasa realización de evaluaciones individuales al finalizar la clase y recomendación para que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.

Tabla 4. Relaciones con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 Puntos)	VALORACIÓN					TOTAL EST. 258	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	3,168	9,884	11,368	131,316	258	155,736	0,603
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1,056	8,472	19,044	122,844	258	151,416	0,587
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,76	6,354	22,218	124,256	258	154,588	0,599
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	3,872	10,59	23,276	107,312	258	145,05	0,562
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	0,704	7,06	20,102	132,728	258	160,594	0,622
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	4,224	5,648	14,812	125,668	258	150,352	0,583
TOTAL	0	14,71	47,99	110,94	744,072	258	917,736	3,556
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								18,187

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A.(2013)

En relaciones con los estudiantes, un puntaje de 3.556/4.24, destaca que se les enseña a respetar a las personas diferentes y a resolver actos indisciplinarios sin agredir física ni verbalmente a los estudiantes, haciéndose necesario mejorar la habilidad para tomar en cuenta sus sugerencias, preguntas, opiniones y criterios y de enseñar a mantener buenas relaciones entre ellos.

Tabla 5. Resumen Evaluación de Docentes por los Estudiantes

RESUMEN EVALUACION DOCENTES POR ESTUDIANTES			
DIMENSION	CODIGO	VALORACION TOTAL	VALOR PROMEDIO
HABILIDADES DE SOCIABIIDAD PEDAGOGICA	H.S.P.	4,24	3,197
ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	A.N.N.I.	4,94	3,26
RELACION CON LOS ESTUDIANTES	R.E.	4,24	3,556
TOTAL		24	18,187

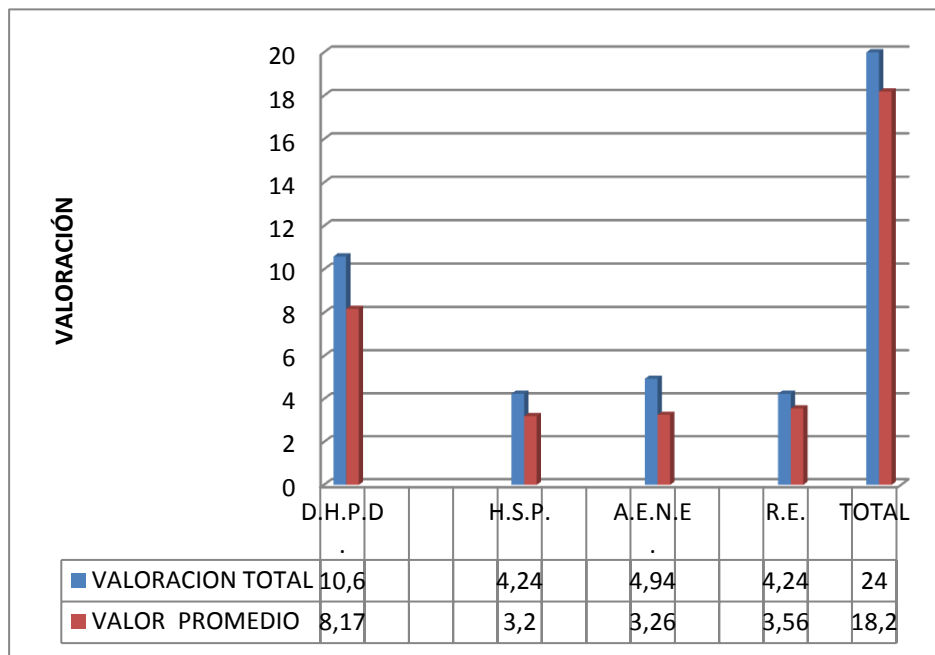


Gráfico1. Evaluación de los Docentes por los Estudiantes

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mata, A. (2013)

De acuerdo con los resultados totales de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, se demuestra que la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, tiene una valoración de 8.174/10.59, donde sobresalen una escasa utilización de tecnologías de comunicación e información y falta de adecuación de los temas de clase a los intereses de los estudiantes y la necesidad de mejorar el desarrollo de las habilidades reflexionar, escribir correctamente y leer comprensivamente.

Igualmente en habilidades de sociabilidad pedagógica, el valor 3.197/4.24, denota un bajo aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes y la no realización de resúmenes de los temas tratados al final de la clase.

En atención a estudiantes con necesidades individuales cuya valoración es 3.26/4.94, existen escasas realización de evaluaciones individuales al finalizar la clase, preocupación por los estudiantes que faltan y llamar a los padres de familia y promoción de la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase. En cambio, en relaciones con los estudiantes, un puntaje de 3.556/4.24 destaca que el docente no enseña a discriminar a los estudiantes por ningún motivo y no los trata con cortesía y respeto. El puntaje total de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes es de 18.187/24.

Los estudiantes sienten que sus docentes pueden ayudarlos mejor a desarrollar su destreza para elaborar su propio conocimiento, con el desarrollo de las operaciones intelectuales mediante una enseñanza que tienda a la personalización y que deben adecuar más los temas de clase a sus intereses, quieren sentir que lo que están aprendiendo tenga algún significado y utilidad en su vida futura.



EVALUACIONES DE DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla 1. Relación con la comunidad

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL P.F. 258	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	10,13	12,63	56,88	60,696	258	140,334	0,544
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	12,66	27,79	37,92	45,522	258	123,888	0,480
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	11,39	37,79	34,128	50,58	258	133,888	0,519
TOTAL	0	34,18	68,2	128,93	156,798	258	398,110	1,543

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la U.E. "Pedro F. "Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A.(2013)

En la dimensión de relación con la comunidad, el valor promedio es de 1.543/2.53, donde el criterio mayoritario de los padres de familia expresa que los docentes planifican y realizan actividades conjuntamente con ellos y con los estudiantes; no obstante aun es bajo el nivel de colaboración con el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.

Tabla 2. Normas y reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL P:F: 258	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	0	41,712	161,85	258	203,562	0,789
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	41,712	161,856	258	203,568	0,789
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	10,1	45,504	136,566	258	192,174	0,745
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	0	5,064	40,42	22,752	85,986	258	154,218	0,598
TOTAL	0	5,061	50,52	151,68	546,264	258	753,522	2,921

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la U.E. "Pedro F. "Cevallos"

Elaboración: Mgs. Víctor Chinínny Mata, A.(2013)

En normas y reglamentos, el puntaje logrado de 2.921/3.37, es influenciado principalmente por el criterio de que los docentes son puntuales a la hora de iniciar las clases y que permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo; siendo menester mejorar la comunicación con ellos para informarle sobre el rendimiento de sus representados

Tabla 3. Sociabilidad pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL P:F: 258	VALORAC: TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	10,1	53,088	126,45	258	189,642	0,735
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	15,16	53,088	116,334	258	184,578	0,715
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	12,63	75,84	91,044	258	179,514	0,696
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	30,31	68,256	65,754	258	164,32	0,637
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	12,66	35,36	56,88	20,232	258	125,136	0,485
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	8,862	42,94	56,88	0	258	108,684	0,421
TOTAL	0	21,52	146,5	364,03	419,814	258	951,874	3,689

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la U.E. "Pedro F. "Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V. (2013)

En Sociabilidad pedagógica, la valoración promedio es de 3.689/5.05, dimensión donde se observa el trato cortés y respetuoso del docente al estudiante, la resolución de problemas disciplinarios sin agresión verbal ni física de aquel y la moderada comunicación con el representante a través de esquelas, o entrevistas y la preocupación cuando su representado falta a clases.

Tabla 4. Atención a estudiantes con Necesidades Individuales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL P.F:	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	258	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	7,596	35,36	64,464	30,348	258	137,772	0,534
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	8,862	15,16	15,168	20,232	258	59,418	0,230
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	12,66	40,42	26,544	15,174	258	59,418	0,230
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	7,596	25,26	64,464	50,58	258	147,9	0,573
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	1,266	12,63	87,216	35,406	258	136,518	0,529
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	18,99	20,21	37,92	0	258	77,118	0,299
TOTAL	0	56,97	149	295,78	151,74	258	618,144	2,396
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS					10,549			

Encuesta aplicada a los padres de familia de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En atención a estudiantes con necesidades individuales, con un promedio de 2.396/5.05, los padres de familia manifiestan que se respeta el ritmo de trabajo de los hijos en la clase, pero que existe escasa recomendación para que sean atendidos por un profesional especializado y limitada contribución al mejoramiento de las relaciones de los miembros de la comunidad

Tabla 5. Resumen Evaluación Docentes por Padres de Familia

RESUMEN EVALUACION DOCENTES POR PADRES FAMILIA			
DIMENSIÓN	CODIGO	VALORACION TOTAL	VALOR PROMEDIO
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	R.C.	2,53	1,543
NORMAS Y REGLAMENTOS	N.R.	3,37	2,921
SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	S.P.	5,05	3,689
ATENCION A ESTDUJANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	A.E.N.I.	5,05	2,396
TOTAL	TOTAL	24	10,549

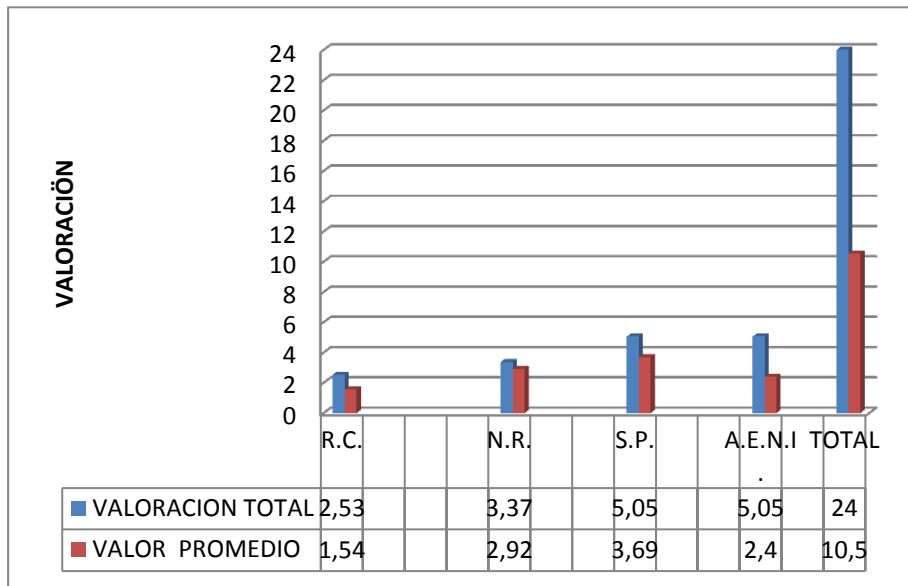


Grafico 1. Evaluación Docentes por Padres de Familia

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mata, A. (2013)

Para la evaluación de los docentes por los padres de familia, en la dimensión de relación con la comunidad, la valoración 1.543/2.53, demuestra que son limitadas: la colaboración con el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y la contribución con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.

En normas y reglamentos el puntaje 2.921/3.37, refleja que hay necesidad de mejorar la comunicación con el padre de familia para informar sobre el rendimiento del estudiante y entregar las calificaciones oportunamente.

De igual manera en sociabilidad pedagógica, el valor obtenido de 3.689/5.05, implica poca preocupación por la falta de un estudiante y no comunicarse con el padre de familia mediante notas escritas o entrevistas.

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales, se logra 2.396/5.05, debido a que los padres de familia manifiestan que la relación docente y comunidad presenta escasa relación comunicacional, existe baja recomendación a que el estudiante sea atendido por un profesional especializado y una limitada contribución al mejoramiento de las relaciones de los miembros de la comunidad. El valor total de la evaluación por parte de los padres de familia es 10.549/16.

Los padres de familia consideran que los docentes realizan un trabajo dedicado e inteligente, pero que puede ser mejor con un poco más de empeño y comprensión de la forma de desarrollar la capacidad intelectual y afectiva de sus hijos, el cual debe coordinarse con los representantes mediante canales de comunicación oportunos y ágiles, pues la ayuda del hogar es determinante para el éxito del proceso de aprendizaje y convivencia armónica de los estudiantes.

✚ OBSERVACIÓN DE CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

Tabla 1. Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	6	11
2. Inicia su clase puntualmente.	8	9
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	13	4
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	4	13
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	17	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	12	5
Total respuestas	60	42
Puntaje total.	75,00	0,00
Puntaje promedio.	4,41	

Fuente: Matriz observación de clase

Elaboración: Mgs. Chinín, V. y Mata, A. (2013)

Al observar una clase de la mitad de los docentes que conforman la muestra de 34, por cuanto no se puede trabajar con la totalidad por razones de tiempo y de horarios; en la dimensión de actividades iniciales, destaca la presentación del tema y la revisión de tareas enviadas a casa y la necesidad de dar a conocer los objetivos los estudiantes y de la presentación del plan de clase al observador

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.	12	5
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	6	11
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	8	9
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	11	6
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	8
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	13	4
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	17	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	15	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	4	13
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	8	9
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	4	13
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	11	6
13. Envía tareas	11	6
Total respuestas	129	92
Puntaje total.	161	0
Puntaje promedio.	9,49	

Fuente: Matriz observación de clase

Elaboración: Mgs. Chinín, V. y Mata, A. (2013)

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje se evidencia seguridad del docente en la presentación del tema, el reforzamiento de la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad; pero, poca aplicación de evaluación al final de la clase, de resumir los puntos más importante al finalizar la misma y de la adaptación de espacios y recursos en función de las actividades propuestas.

Tabla 3. Ambiente de aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	3	14
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	8	9
3. Valora la participación de los estudiantes.	15	2
4. Mantiene la disciplina en el aula.	15	2
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	13	4
Total respuestas	54	31
Puntaje total.	67,5	0,0
Puntaje promedio.	3,97	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	17,87	-

Fuente: Matriz observación de clase

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En el ambiente de aula destacan la valoración a la participación de los estudiantes y el mantenimiento de la disciplina en el aula

Tabla 4. Resumen Observación Clase

RESUMEN OBSERVACIÓN CLASE			
DIMENSION	CODIGO	VALORACION TOTAL	VALOR PROMEDIO
ACTIVIDADES INICIALES	A.I.	7,5	4,41
PROCESO ENS.APREND.	P.E.A.	16,25	8,82
AMBIENTE AULA	A.A.	6,25	3,97
TOTAL	TOTAL	30	17,2

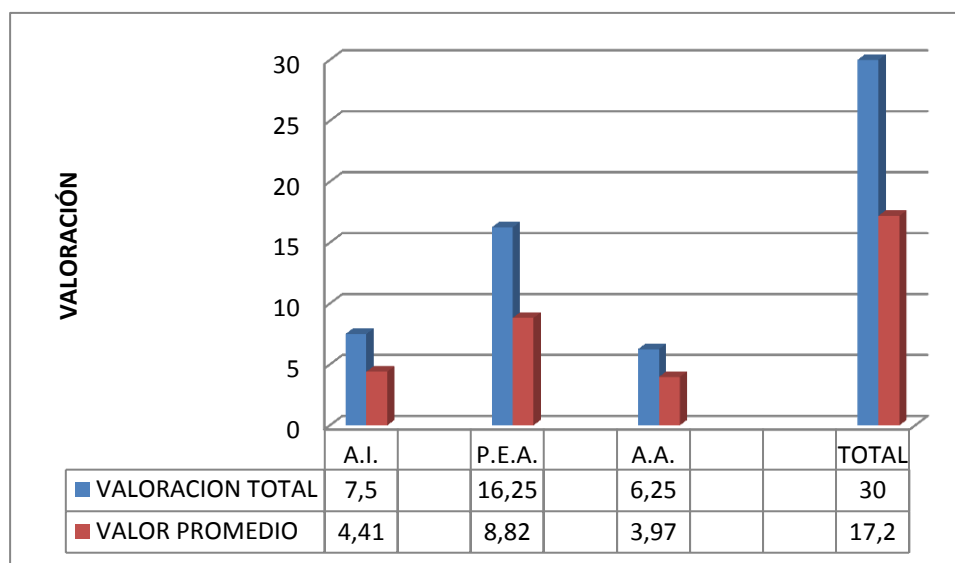


Gráfico 1. Resumen Observación Clase

Fuente: Matriz observación de clase

Elaboración: Mata A. (2013)

Al observar una clase de la mitad de los docentes que conforman la muestra de 34, por cuanto no se puede trabajar con la totalidad por razones de tiempo y de horarios; en la dimensión de actividades iniciales, destaca la necesidad de dar a conocer los objetivos los estudiantes y de la presentación del plan de clase al observador. La valoración es de 4,41/7.50

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje se evidencia limitada aplicación de evaluación al final de la clase y necesidad de mejorar la habilidad de resumir los puntos más importantes al finalizar la misma y de adaptar espacios y recursos en función de las actividades propuestas. En esta dimensión se logra un puntaje de 8,82/16.25

En el ambiente de aula con una valoración de 3,97/6,25, se destaca que el docente no es afectuoso y cálido con los estudiantes y no los llama por sus nombres y que no los trata con respeto y amabilidad. El valor total promedio de la observación de clase es de 17.20/30.

Los docentes observados, según el criterio del investigador, tienen un desempeño aceptable, faltando estar más conscientes y entrenados en algunos aspectos que son decisivos para el éxito de una clase.

Tabla 5. Desagregación de la Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente

TOTAL DE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,644/0,72
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,180/4,23
DESARROLLO EMOCIONAL	0,825/1,13
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	0,671/1,03
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0,859/1,03
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,776/0,93
CLIMA DE TRABAJO	0,776/0,93
TOTAL	7,441/10

TOTAL DE COEVALUACIÓN ENTRE DOCENTES

DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	1,725/3,46
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,237/1,92
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,061/1,54
DESARROLLO EMOCIONAL	2,432/3,08
TOTAL	6,463/10

TOTAL DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR LA RECTORA

SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	1,682/2,35
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1,405/2,06
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,052/2,94
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,049/1,47
RELACION CON LA COMUNIDAD	0,699/1,18
TOTAL	6,887/10

TOTAL DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES

HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	8,174/10,59
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,19/4,24
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	3,260/4,94
RELACION CON ESTUDIANTES	3,556/4,24
TOTAL	18,187/24

TOTAL DE EVALUACIÓN DE DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA

RELACION CON LA COMUNIDAD	1,543/2,53
NORMAS Y REGLAMENTOS	2,921/3,37
SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	3,689/5,05
ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,396/5,05
TOTAL	10,549/16

TOTAL DE OBSERVACIÓN CLASE DE DOCENTES POR EL INVESTIGADOR

ACTIVIDADES INICIALES	4,417/7,5
PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	8,82/16,25
AMBIENTE DE AULA	3,97/6,25
TOTAL	17,20/30

Tabla 6. Resumen Total Evaluación Desempeño Profesional Docente

EVALUACION DE DOCENTES	CODIGO	VALOR PROMEDIO	VALORACION TOTAL
TOTAL DE AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES	T.A.D.	7,441	10,00
TOTAL DE COEVALUACION ENTRE DOCENTES	T.C.D.	6,463	10,00
TOTAL DE EVALUACION DE DOCENTES POR LA RECTORA	T.E.D.R.	6,887	10,00
TOTAL DE EVALUACION DE DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES	T.E.D.E.	18,187	24,00
TOTAL DE EVALUACION DE DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA	T.E.D.P.F.	10,549	16,00
TOTAL DE OBSERVACION DE CLASE DE DOCENTES POR EL INVESTIGADOR	T.O.C.I.	17,20	30,00
TOTAL DE LA EVALUACION DOCENTE	TOTAL	66,727	100,00

Fuente: Encuesta a Directivo, docentes, estudiantes y padres de familia.

Elaboración: Mata A. (2013)

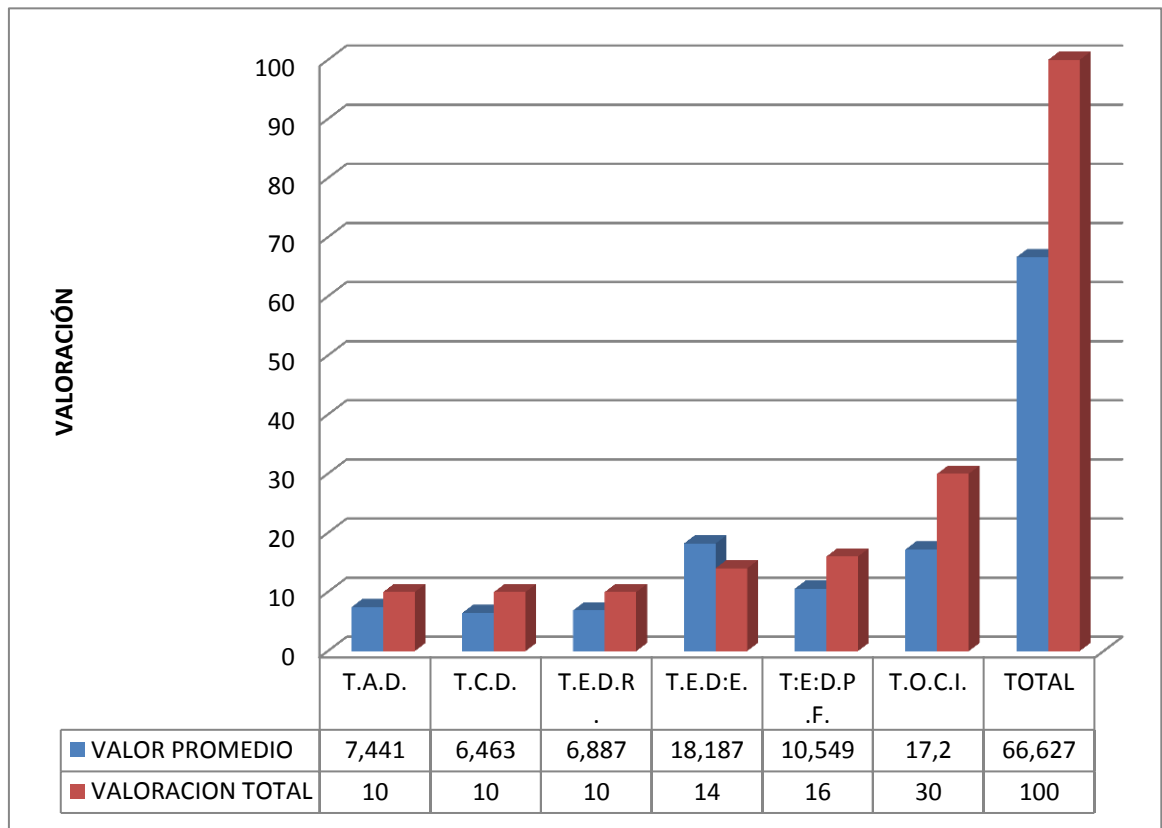


Grafico 1. Resumen Total de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente

Fuente: Encuesta a docentes, rectora, estudiantes, padres de familia, ficha de observación del investigador.

Elaboración: Mata, A. (2013)

Tabla 7. Calificación del Desempeño Profesional Docente

CALIFICACIONES OBTENIDAS POR INSTRUMENTO	PUNTOS	CATEGORIA	EQUIVALENCIA
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	7.441		
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES	6.463		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR EL DIRECTOR O RECTOR	6.887		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS ESTUDIANTES	18.187		
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA	10.549		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	49.527		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES	17.200		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	66.727	B	BUENO

Fuente: Encuesta a Directivo, docentes, estudiantes y padres de familia.

Elaboración: Mata A. (2013)

En referencia al proceso del desempeño docente se aprecia un porcentaje de 66.6727/100, cifra que corresponde a una calificación B equivalente a Bueno.

Los docentes realizan su trabajo con capacidad y entrega, pero necesitan optimizar su desempeño, buscando mejorar el desarrollo intelectual expresivo y afectivo de los estudiantes.

6.2. Desempeño profesional Directivo en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, durante el año 2012-2013.

AUTOEVALUACION DEL DIRECTIVO

Tabla 1. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DIRECTIVO 1	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0,166	0	0	1	0,166	0,166
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

1.18.Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.20.Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.29. Superviso con el consejo técnico la distribución den trabajo de los docentes para el año lectivo respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.51.Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.57.Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175

1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	0	0	0,746	5,25	6,757	1	12,753	12,753

Fuente: Encuesta aplicada al rector de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V. y Mata, A. (2013)

De la información obtenida del instrumento de autoevaluación a los directivos se puede comprobar que las dimensiones de: competencias generales tiene una valoración de 12,653/14.65, donde sobresalen como fortalezas: el trabajo desplegado por la rectora: la puntualidad, la entrega oportuna de datos estadísticos, informes y demás documentos solicitados por la Dirección Provincial, la supervisión de la conformación del Consejo Estudiantil ; siendo por otro lado necesario optimizar su desempeño en cuanto a determinar detalles del trabajo que delega, propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias y en el cumplimiento del Manual de Convivencia

Tabla 2. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DIRECTIVO 1	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
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	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
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	0,175	0	1	0,175	0,175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
TOTAL	0	0,174	0	1,05	1,165	1	2,389	2,389

Fuente: Encuesta aplicada al rector de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V. y Mata, A. (2013)

En competencias pedagógicas, hay un valor promedio de 2.389/3.26, el cual es satisfactorio, y tiene como principales aciertos: el garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, el respetar los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución y el supervisar el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos y entre las deficiencias: la observación del desarrollo de clases, el asesoramiento al personal docente en metodologías de enseñanza y la realización de acciones para evitar la deserción de los estudiantes

Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DIRECTIVO 1	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,116	0,000	0	1	0,116	0,116
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,116	0,000	0	1	0,116	0,116
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	-	0	1	0,116	0,116
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	0	0	0,464	0,525	0,466	1	1,455	1,455
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				16,597

Fuente: Encuesta aplicada al rector de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En la dimensión de liderazgo en la comunidad, 1.455/2.09, se hacen evidentes: el mantenimiento de comunicación permanente con la comunidad educativa y la necesidad de promover el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones públicas y privadas

Tabla 4. Resumen Autoevaluación Rectora

RESUMEN AUTOEVALUACION RECTOR			
DIMENSION	CODIGO	VALORACION TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GENERALES	C.G.	14,65	12,753
COMPETENCIAS PEDAGÒGICAS	C.P.	3,26	2,389
COMPETENCIAS LIDERAZGO COMUNIDAD	C.L.C.	2,09	1,455
TOTAL		20	16,597

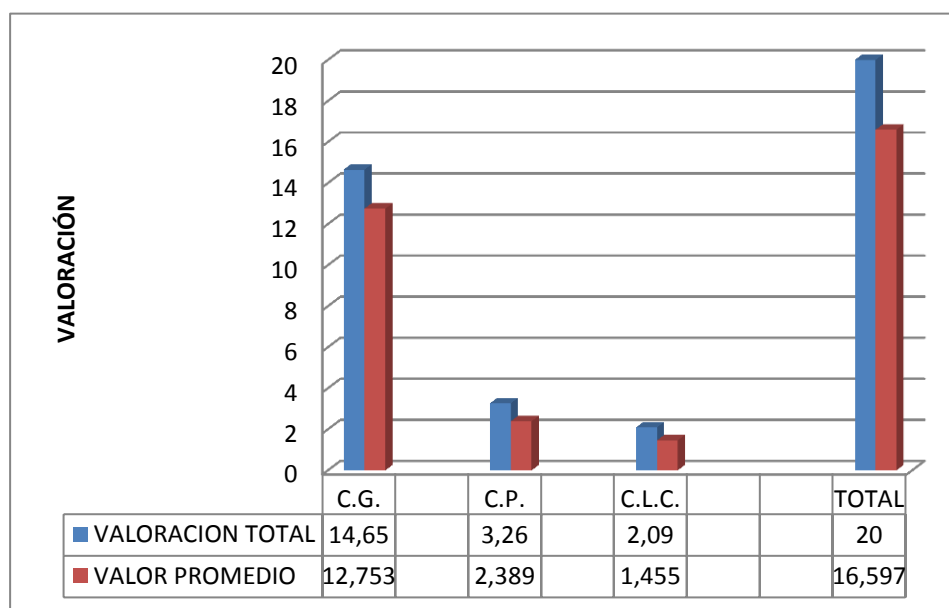


Gráfico 1. Resumen Autoevaluación Rectora

Fuente: Encuesta aplicada al rector de la U.E. "Pedro F. Cevallos"
 Elaboración: Mata, Á. (2013)

De la información obtenida del instrumento de autoevaluación a los directivos se puede comprobar que la dimensión de: competencias generales tiene una valoración de 12,753/14.65, advirtiéndose que el trabajo que realiza la rectora es aceptable, pero el diagnóstico también señala que su desenvolvimiento debe mejorar en relación con determinar detalles del trabajo que delega y propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, informar sobre la ejecución de los recursos recaudados a los organismos externos a la institución, buscar otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución y aplicar normas leales presupuestarias y financieras.

En competencias pedagógicas, se alcanza un valor promedio de 2.389/3.26, el cual es satisfactorio, pero es necesario que la rectora optimice la observación del desarrollo de clases, el asesoramiento al personal docente en metodologías de enseñanza, la realización de acciones para evitar la deserción de los estudiantes,

En la dimensión de liderazgo en la comunidad, 1.455/2.09, se hace evidente la falta de promoción del desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones públicas y privadas. El valor promedio total de la autoevaluación del directivo es 16,597/20

El directivo considera que su labor es eficiente en un alto grado, pero que debe optimizar su trabajo en relación con varios indicadores tales como involucrar a los estudiantes en el trabajo comunitario, el asesoramiento al personal docente y la rendición de cuentas de su gestión como máxima autoridad del plantel.

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR EL CONSEJO EJECUTIVO

Tabla 1. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEMBROS 3	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,118	0	0,000	0	3	0,118	0,039
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,118	0	0,000	0	3	0,118	0,039
1.4.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,158
1.6.Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,059	0,236	0	0	3	0,295	0,098
1.7.Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.8.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,059	0	0	0	3	0,059	0,020
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,118	0	0	0	3	0,118	0,039
1.15.Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.16.Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.17.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.18.Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,236	0,177	0	3	0,413	0,138
1.19.Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,059	0,118	0	0	3	0,177	0,059
1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216

1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,059	0,118	0	0	3	0,177	0,059
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,059	0,118	0	0	3	0,177	0,059
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	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
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	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,059	0,236	0	0	3	0,295	0,098
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0	0,472	3	0,59	0,197
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,059	0	0,177	0,236	3	0,472	0,157
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,118	0,354	0	3	0,472	0,157
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,059	0,118	0	0	3	0,177	0,059
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,059	0,118	0	0	3	0,177	0,059
1.42.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.44.Promueve la investigación pedagógica.	0	0,059	0,118	0	0	3	0,177	0,059
1.45.Promueve la innovación pedagógica.	0	0,059	0,236	0	0	3	0,295	0,098

1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,059	0,236	0	0	3	0,295	0,098
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,059	0,118	0	0	3	0,177	0,059
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,217
1.51.Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	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	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
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	0,177	0,472	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	0,177	0,472	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	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,177	0,472	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	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
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	0,177	0,472	3	0,649	0,217
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
TOTAL	0	1,711	4,484	8,696	13,452	3	28,343	9,448

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Consejo Ejecutivo de la U.E.

“Pedro F. Cevallos”

Elaboración: Mgs.Chininín, V.y Mata, A. (2013)

En la dimensión de competencias gerenciales el puntaje es 9.448/14.59, donde es importante el criterio de que el directivo sólo falta a su trabajo en caso de extrema necesidad, exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales; pero que debe, con mayor frecuencia, rendir cuentas de su gestión a la comunidad educativa, hacer seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, observar el desarrollo de clases del personal docente y apoyar el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.

Tabla 2. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEMBROS	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	3	TOTAL	PROMEDIO
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
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	0,059	0,118	0,000	0	3	0,177	0,059
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,059	0	0	0	3	0,059	0,020
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,059	0	0	0	3	0,059	0,020
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,059	0,118	0	0	3	0,177	0,059
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
2.11.Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
2.14.Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,649	0,216
TOTAL	0	0,472	0,944	1,77	2,36	3	5,546	1,849

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Consejo Ejecutivo de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En Competencias Pedagógicas 1.949/3.29, destacan positivamente las competencias de organizar la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, el garantizar la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales y la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran; y, negativamente las de observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.

Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEMBROS 3	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,413	0,138
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,531	0,177
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,059	0,118	0,177	0	3	0,354	0,118
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	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	0,708	3	0,708	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,118	0,472	0	3	0,59	0,197
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,118	0,472	0	3	0,590	0,197
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,118	0,472	0	3	0,590	0,197
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,059	0,236	0	0	3	0,295	0,098
TOTAL	0	0,118	0,826	2,124	1,652	3	4,720	1,573
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,870

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Consejo Ejecutivo de la

U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En competencias de liderazgo en la comunidad se logra un valor promedio de: $1.573/2.12$ y resaltan como fortalezas la delegación de responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y la ausencia de conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa y como debilidades la promoción del desarrollo de actividades socio-culturales y educativas

Tabla 4. Resumen Evaluación de la Rectora por el Consejo Ejecutivo

RESUMEN EVALUACION RECTOR POR CONSEJO EJECUTIVO			
DIMENSION	CODIGO	VALORACION TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GENERALES	C.G.	14,65	9,448
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	C.P.	3,26	1,849
COMPETENCIAS LIDERAZGO COMUNIDAD	C.L.C.	2,09	1,573
TOTAL		20	12,87

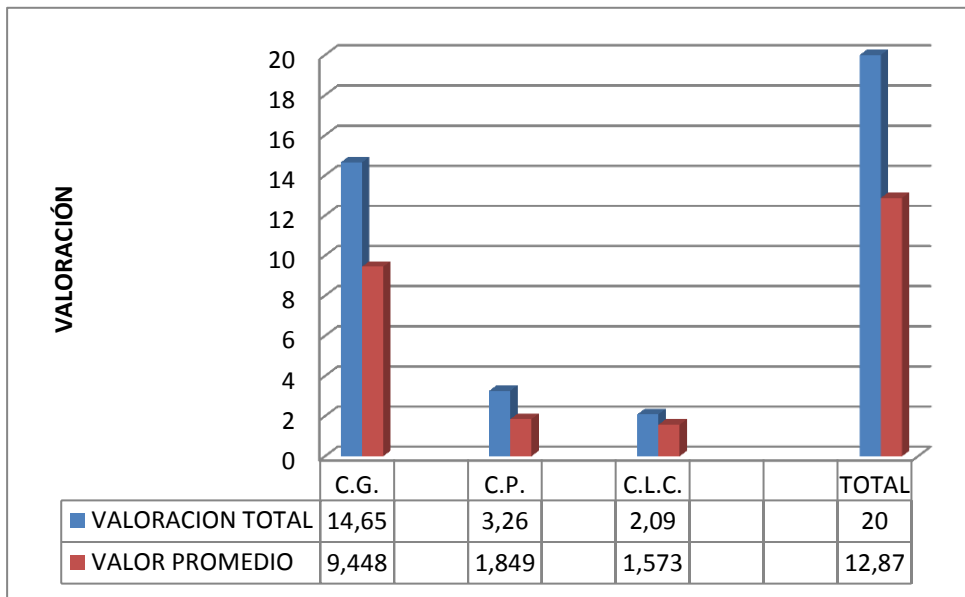


Grafico 1. Resumen Evaluación de la Rectora por el Consejo Ejecutivo

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Consejo Ejecutivo de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mata, A. (2013)

Según los resultados obtenidos en la evaluación al rector por parte del Consejo ejecutivo, en la dimensión Competencias Gerenciales el puntaje alcanzado es 9.448/14.59, notándose deficiencia en la transformación de conflictos en oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad, en la rendición de cuentas de su gestión, en hacer seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.

De igual manera en competencias pedagógicas con un puntaje de 1.849/3.29, se aprecia que hay necesidad de mejorar la competencia para observar el desarrollo de clases del personal docente y asesorarlo en metodologías de enseñanza a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos.

Por otro lado, en las competencias de liderazgo en la comunidad una valoración de 1.573/2.12, evidencia como debilidades: la promoción del desarrollo de actividades socio-culturales y educativas y el mantenimiento de buenas relaciones con profesores, alumnos y padres de familia. En este instrumento se logra un promedio total de 12,87/20.

Para el Consejo Ejecutivo, el rector debe mejorar su gestión en relación con la observación de clases a los docentes para proporcionarles el respectivo asesoramiento y promover más actividades de convivencia entre la comunidad educativa. Pero en general hay una armonía entre estas dos instancias, basada en colaboración y respeto a las decisiones que se toman, lo cual redundará en beneficio de la institución educativa, siendo el Consejo ejecutivo el organismo de control y apoyo a la gestión directiva

EVALUACIÓN RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL

Tabla 1. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEMBROS 6	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,536	3,575	6	4,111	0,685
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1,608	2,145	6	3,753	0,626
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	1,071	1,072	0,715	6	2,858	0,476
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,714	1,608	0,715	6	3,037	0,506
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,357	2,144	0,715	6	3,216	0,536
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,357	2,144	0,715	6	3,216	0,536
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,179	0,714	1,608	0,000	6	2,501	0,417
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	1,785	0	0,715	6	2,5	0,417
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,537	0,357	0,536	0,000	6	1,43	0,238
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	1,071	1,072	0,715	6	2,858	0,476
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	4,290	6	4,29	0,715
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,072	2,860	6	3,932	0,655
TOTAL	0	0,716	6,426	13,4	25,74	6	46,282	7,714

Fuente: Encuesta aplicada al Consejo Estudiantil de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V. y Mata, A. (2013)

En la evaluación por parte del Consejo Estudiantil, las competencias gerenciales tienen un puntaje de 7.714/10, donde se observa que el directivo asiste puntualmente y exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución; pero no toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución ni rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, satisfactoriamente

Tabla 2. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEMBROS	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	1,428	0,536	0,715	6	2,679	0,447
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	1,071	1,072	0,715	6	2,858	0,476
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	3,216	0,000	6	3,216	0,536
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,714	0,536	2,145	6	3,395	0,566
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	1,072	2,145	6	3,574	0,596
TOTAL	0	0	3,57	6,432	5,72	6	15,722	2,620

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Consejo Estudiantil de la U.E.

“Pedro F. Cevallos”

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En competencias pedagógicas, con 2.620/3.57 de puntaje promedio, hay consenso mayoritario que la autoridad garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales y que orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo su desempeño al observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre y supervisar el proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes debe mejorar.

Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓ N					TOTAL MIEMBROS	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5	6		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,179	0,714	1,072	0,715	6	2,68	0,447
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,179	1,071	1,072	0,000	6	2,322	0,387
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,358	0,714	0,536	0,715	6	2,323	0,387
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	1,428	1,072	0,000	6	2,5	0,417
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,179	1,428	0,536	0,000	6	2,143	0,357
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,537	0,714	0	0,000	6	1,251	0,209
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,179	0,357	0,536	0,000	6	1,072	0,179
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,537	0	0,536	0,000	6	1,073	0,179
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	0,179	1,071	1,072	0,000	6	2,322	0,387
TOTAL	0	2,148	8,925	5,36	1,43	6	17,686	2,948
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13,282

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Consejo Estudiantil de la U.E.
"Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs.Chininín, V.y Mata, A. (2013)

En competencias de liderazgo en la comunidad, el puntaje logrado es de 2.948/6.43, que corresponde a un moderado desempeño en cuanto a mantener comunicación permanente con la comunidad educativa y promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores; desempeño que es menor en relación con la promoción del desarrollo de actividades socio-culturales y educativas y con la realización de prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa

Tabla 4. Resumen Evaluación de la Rectora por el Consejo Estudiantil

RESUMEN EVALUACION POR CONSEJO ESTUDIANTIL			
DIMENSION	CÒDIGO	VALORACIÒN TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPÈTENCIAS GENERALES	C.G.	10	7,714
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	C.P.	3,57	2,62
COMPETENCIAS LIDERAZGO COMUNIDAD	C.L.C.	6,43	2,948
TOTAL		20	13,282

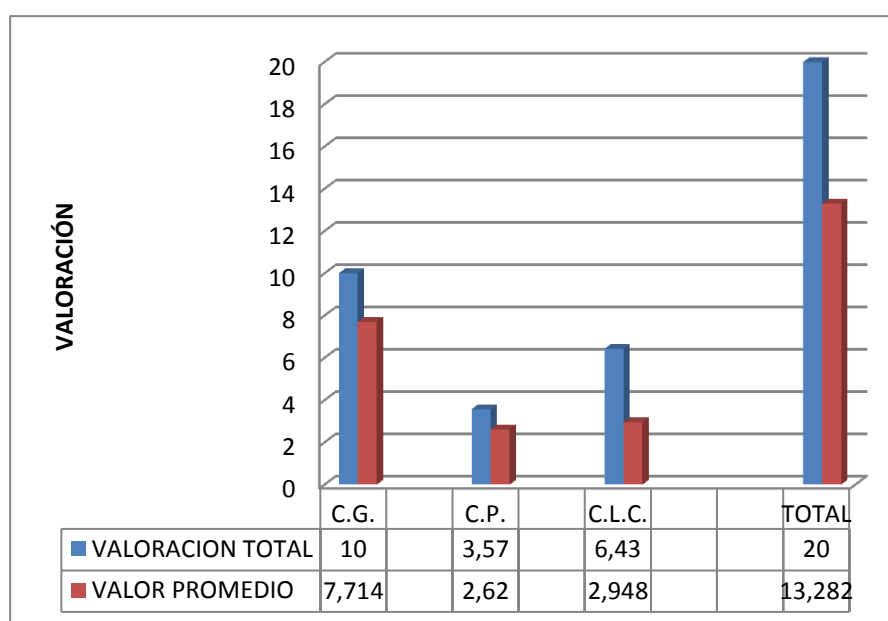


Gráfico 1. Resumen Evaluación de la Rectora por el Consejo Estudiantil

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Consejo Estudiantil de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mata, A. (2013)

En la evaluación del rector por parte del Consejo Estudiantil, las competencias gerenciales tienen un puntaje de 7.714/10, donde se destaca la necesidad de trabajar en la promoción de la participación del Comité de Padres de familia en las actividades del establecimiento y de los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.

Así mismo, en las competencias pedagógicas se logra una valoración de 2.62/3.57, que demuestra que el directivo no observa el desarrollo de las clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, ni supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes.

Finalmente, en competencias de liderazgo en la comunidad, con un puntaje de 2.948/6.43, se evidencia que falta incrementar la promoción del desarrollo de actividades socio-culturales y educativas y la realización de prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa; La puntuación total de en este instrumento de: 13.282/20.

El Gobierno Estudiantil considera que en el directivo tiene capacidad de liderazgo, pero que necesita relacionarse de mejor manera con la comunidad educativa para mejorar las relaciones entre docentes, estudiantes y padres de familia, mediante una optimización de los canales de comunicación y la realización de prácticas de convivencia., y deben mejorarse las relaciones entre profesores, alumnos, padres de familia y demás miembros de la comunidad.



EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR EL COMITÉ CENTRAL PADRES DE FAMILIA

Tabla 1. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEMBROS	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5	6		
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,764	2,052	6	2,816	0,469
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,764	2,052	6	2,816	0,469
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0,256	0,174	0	0,764	1,539	6	2,733	0,413
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,764	2,052	6	2,816	0,469
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,764	2,052	6	2,816	0,469
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	1,746	1,539	6	3,285	0,548
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0,128	0	0	1,528	0,513	6	2,169	0,340
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,348	0,512	0,382	0,513	6	1,755	0,293
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,348	1,024	0	0,000	6	1,372	0,229
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0,128	0,348	0	1,146	0,000	6	1,622	0,249
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,256	1,146	1,026	6	2,428	0,405
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0,256	1,146	1,026	6	2,428	0,405
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	1,024	0,382	0,513	6	1,919	0,320
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,768	1,146	0,000	6	1,914	0,319
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,512	1,146	0,513	6	2,171	0,362
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,512	1,146	0,513	6	2,171	0,362
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	1,146	1,539	6	2,685	0,448
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	1,528	1,026	6	2,554	0,426
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,764	2,052	6	2,816	0,469

1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	1,146	1,539	6	2,685	0,448
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,512	0,382	1,539	6	2,433	0,406
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,256	0,764	1,539	6	2,559	0,426
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,764	2,052	6	2,816	0,469
TOTAL	0,51	2,088	6,4	19,864	22,572	6	55,777	9,296

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Comité Central de Padres de Familia de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En la evaluación al rector por parte del Comité Central de Padres de familia, en la dimensión de competencias gerenciales dentro del puntaje promedio de 9,296/12,10, destacan la puntualidad, la presencia diaria durante toda la jornada de trabajo. Por otra parte es necesario que mejore en rendir cuentas de su gestión a la comunidad educativa. y en propiciar que los estudiantes trabajen en labores comunitarias

Tabla 2. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEMBROS	VALORAC:	VALORAC.
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,522	0,256	0,764	0,000	6	1,542	0,257
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,348	0,768	0	0,513	6	1,629	0,272
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,764	2,052	6	2,816	0,469
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3,078	6	3,078	0,513
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,256	0,512	0,512	0,382	0,513	6	2,175	0,320
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	0,768	0,768	0,764	0,000	6	2,300	0,383
TOTAL	0,256	2,15	2,304	2,674	5,156	6	13,540	2,257

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Comité Central de Padres de Familia de laU.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En cuanto a competencias pedagógicas, el promedio alcanzado es de 2,257/3,16, donde la rectora se desempeña óptimamente, y garantiza el derecho al respeto de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución y la matrícula a los estudiantes con necesidades educativas especiales. En cambio, hay deficiencia en realizar acciones para evitar la deserción de los estudiantes y en reconocer públicamente los esfuerzos de los miembros de la comunidad educativa, para alcanzar los logros en el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 3. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL MIEMBROS	VALORAC. TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,348	0,768	0	0,513	6	1,629	0,272
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,256	0,764	1,539	6	2,559	0,427
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0,256	0,174	0,256	0,764	0,000	6	1,45	0,199
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,174	0,768	0,382	0,513	6	1,837	0,303
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,256	0,382	2,052	6	2,690	0,448
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,348	0,256	0,764	0,513	6	1,881	0,314
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,174	0,768	0,382	0,513	6	1,837	0,306
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,522	0,768	0,382	0,000	6	1,672	0,279
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,348	0,512	0,382	0,513	6	1,755	0,279
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,348	0,256	1,146	0,000	6	1,750	0,292
TOTAL	0,256	2,436	4,864	4,966	6,156	6	16,113	2,686
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				14,239

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Comité Central de Padres de Familia de la U.E "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En las competencias de liderazgo en la comunidad, sobresalen como aspectos positivos la delegación de responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y la promoción del desarrollo de actividades socioculturales y educativas y como negativos la escasa promoción de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas; así como la vinculación de las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, siendo el puntaje promedio de esta dimensión de 2,686/4,74

**Tabla 4. Resumen Evaluación de la Rectora por el Comité Central de
"Padres de Familia"**

RESUMEN EVALUACION RECTOR POR COMITÉ CENTRAL			
DIMENSION	CODIGO	VALORACION TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GENERALES	C.G.	10,37	2,296
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	C.P.	3,08	2,257
COMPETENCIAS LIDERAZGO COMUNIDAD	C.L.C.	6,57	2,686
TOTAL		20	14,239

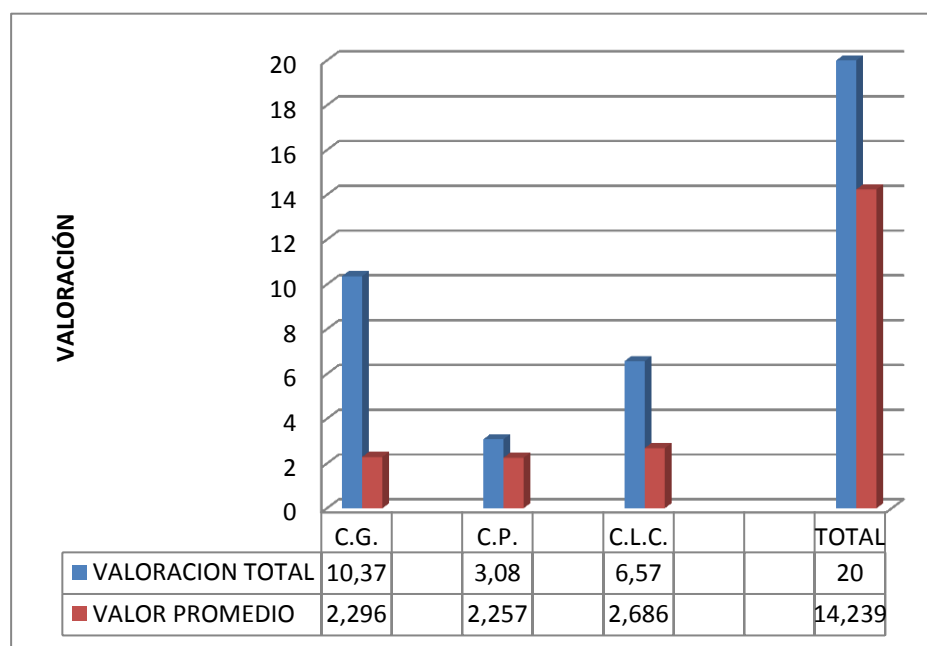


Gráfico 1. Evaluación Rectora por el Comité Central de Padres de Familia

Fuente: Encuesta aplicada a los integrantes del Comité Central de Padres de Familia de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mata, A.(2013)

En la evaluación al rector por parte del Comité Central de Padres de familia, en la dimensión de competencias gerenciales dentro del puntaje promedio de 9,296/12,10, está implícita la necesidad de incentivar al personal para que asista a eventos de mejoramiento, de profesional, de rendir cuentas de su gestión a la comunidad educativa. y en propiciar que los estudiantes trabajen en labores comunitarias.

En competencias pedagógicas, el promedio alcanzado es de 2,257/3,16, donde se evidencia que el directivo debe realizar acciones para evitar la deserción de los estudiantes y reconocer públicamente los esfuerzos de los miembros de la comunidad educativa, para alcanzar los logros en el aprendizaje de los estudiantes.

En las competencias de liderazgo en la comunidad, el puntaje de 2,686/4,74 evidencia la necesidad de promover actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas; así como de vincular las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, siendo el puntaje promedio de esta dimensión de 14,239/20.

En términos generales, los padres de familia sostienen que el directivo ejerce un liderazgo positivo que se hace evidente en la entrega oportuna de documentos y la garantía de matrícula a los estudiantes que lo requieran, especialmente a aquellos con necesidades especiales. A pesar de ellos, creen que hay necesidad de mejorar el sistema de comunicación con los representantes y de reconocer los esfuerzos de docentes y estudiantes.



EVALUACIÓN RECTOR POR EL SUPERVISOR

Tabla 1. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL SUPERV.	VALORAC.	VALORAC.
	1	2	3	4	5	1	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	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	0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	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	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	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	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

servicio.								
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	1	0,000	0,000
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	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	0,223	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	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	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167

1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0	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	0,223	1	0,223	0,223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	0	0,528	1,792	3,173	5,575	1	11,068	11,068

Fuente: Encuesta aplicada al supervisor de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En la evaluación de las competencias gerenciales, el promedio es de: 11.068/14.45, donde sobresale la competencia de la rectora para asistir puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo, delegar funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos y entregar el plan institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos, pero se evidencia la necesidad de incentivar al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional

Tabla 2. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL SUPERV. 1	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,011
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	0,112	0	0	1	0,112	0,112
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,668
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,668
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	0,056	0	0,224	0,835	1,338	1	2,453	2,453

Fuente: Encuesta aplicada al supervisor de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs.Chininín, V.y Mata, A. (2013)

El directivo supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes y atiende oportunamente a los padres de familia y debe observar con mayor frecuencia el desarrollo de las clases

3. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL SUPERV.	VALORAC. TOTAL	VALORAC. PROMEDIO
	1	2	3	4	5	1		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,112	0	0,223	1	0,335	0,335
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,112	0	0	1	0,112	0,112
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,132	0	0	0	1	0,132	0,132
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0,056	0	0	0	0	1	0,056	0,011
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,224	0	0,167	0	1	0,391	0,391
TOTAL	0	0,884	0,224	0,334	0,446	1	1,944	1,944
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				15,465

Fuente: Encuesta aplicada al supervisor de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mgs. Chinín, V.y Mata, A. (2013)

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, el promedio es de 1.944 /2.44, que refleja que la autoridad delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y que sin embargo es necesario que realice prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa:

Tabla 4. Resumen Evaluación de la Rectora por el Supervisor

RESUMEN EVALUACIÓN RECTOR POR EL SUPERVISOR			
DIMENSION	CODIGO	VALORACION TOTAL	VALOR PROMEDIO
COMPETENCIAS GENERALES	C.G.	14,45	11,068
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	C.P.	3,11	2,453
COMPETENCIAS LIDERAZGO COMUNIDAD	C.L.C.	2,44	1,944
TOTAL		20	15,465

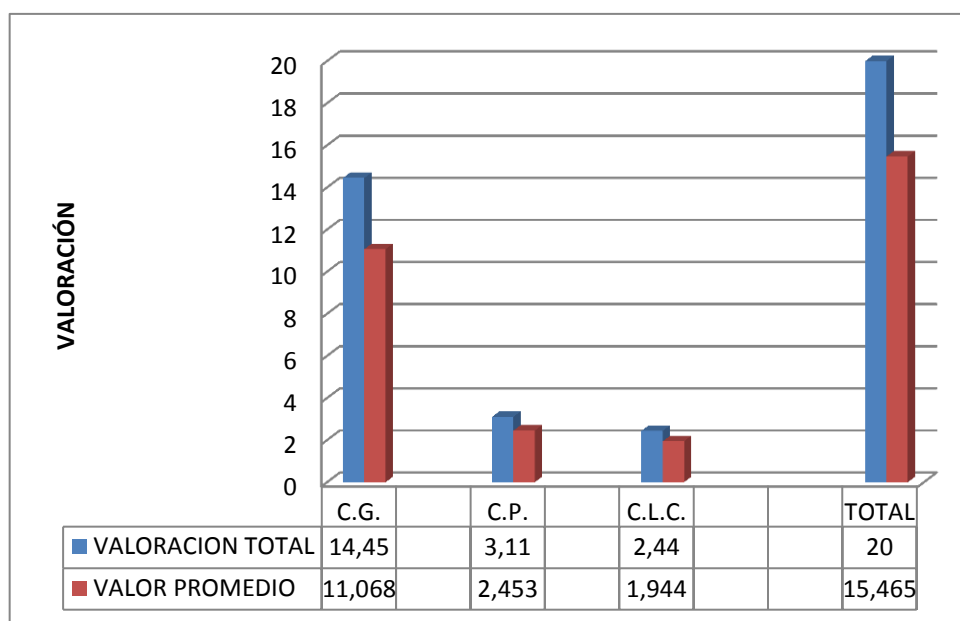


Grafico 1. Resumen Evaluación de la Rectora por el Supervisor

Fuente: Encuesta aplicada al supervisor de la U.E. "Pedro F. Cevallos"

Elaboración: Mata, A. (2013)

Según los resultados de la evaluación del supervisor al directivo, en la dimensión de competencias gerenciales que posee una valoración de 11.068/14.45, se considera que la rectora debe estimular a los docentes la asistencia a cursos de mejoramiento profesional y tener más prolijidad con los asuntos financieros, tanto solicitando informes mensuales de la ejecución presupuestaria como realizando arqueos de caja, según las normas correspondientes.

De igual manera en las competencias pedagógicas que tienen una valoración de 2.45/3.11, se muestran como debilidades la organización de la planificación didáctica con el Consejo Técnico y el involucramiento en el aspecto pedagógico, especialmente mediante la observación del desarrollo de las clases y el asesoramiento en la utilización de metodologías de enseñanza para lograr aprendizajes significativos.

En las competencias de liderazgo en la comunidad que posee un puntaje de 1.944 /2.44, el funcionario expresa la necesidad de mejorar el trabajo con la comunidad en actividades socio culturales y educativas, buscando la integración con otros organismos públicos y privados. El valor promedio de la evaluación del rector por parte del supervisor es 15,465/20.

El supervisor considera que en el directivo es necesaria una mayor capacidad de liderazgo, de relación con la comunidad y de asesoramiento y provisión de toda la información pedagógica necesaria para la marcha óptima del proceso enseñanza-aprendizaje, buscando en todo momento, mejorar las relaciones de comunicación entre los elementos de la institución.

Tabla 5. Desagregación de la Valoración de la Evaluación del Desempeño Profesional Directivo

TOTAL DE AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTIVO

COMPETENCIAS GERENCIALES	12,753/14,65
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2,389/3,26
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,455/2,09
TOTAL	16,597/20

TOTAL DE EVALUACION DEL DIRECTIVO POR EL CONSEJO EJECUTIVO

COMPETENCIAS GERENCIALES	9,448/14,59
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	1,849/3,29
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,573/2,12
TOTAL	12,870/20

TOTAL DE EVALUACION DEL DIRECTIVO POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL

COMPETENCIAS GERENCIALES	7,714/10
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2,620/3,57
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,948/6,43
TOTAL	13,282/20

TOTAL DE EVALUACION DEL DIRECTIVO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

COMPETENCIAS GERENCIALES	9,296/10,37
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2,257/3,08
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,686/6,57
TOTAL	14,239/20

TOTAL DE EVALUACION DEL DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR

COMPETENCIAS GERENCIALES	11,068/14,45
COMPETENCIAS PEDAGOGICAS	2,453/3,11
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,944/2,44
TOTAL	15,465/20

Tabla 6. Resumen Total de la Evaluación del Desempeño Profesional Directivo

EVALUACION DEL DIRECTIVO	CODIGO	VALOR PROMEDIO	VALORACION TOTAL
TOTAL DE AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTIVO	T.A.D.	16,597	20,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DEL DIRECTIVO POR CONSEJO EJECUTIVO	T.E.D.C.E.	12,870	20,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DEL DIRECTIVO POR CONSEJO ESTUDIANTIL	T.E.D.C.E.	13,282	20,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DEL DIRECTIVO POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	T.E.D.C.P.F.	14,239	20,00
TOTAL DE EVALUACIÓN DEL DIRECTIVO POR EL SUPERVISOR	T.E.D.S.	15,465	20,00
TOTAL DE LA EVALUACIÓN DEL DIRECTIVO	TOTAL	72,453	100,00

Fuente: Encuesta a directivo, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor

Elaboración: Mata, A. (2013)

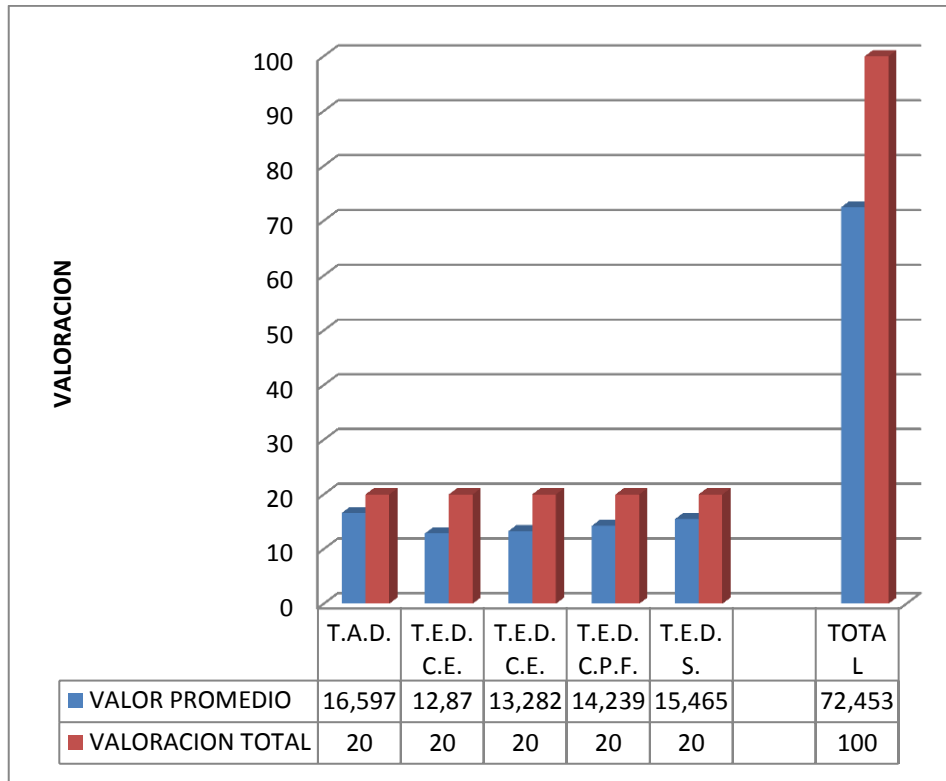


Grafico 1. Resumen Total de la Evaluación del Desempeño Profesional Directivo

Fuente: Encuesta a directivo, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor

Elaboración: Mata, A. (2013)

Tabla. 7. Calificación del Desempeño Profesional Directivo

CALIFICACIONES OBTENIDAS POR INSTRUMENTO	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR	16.597		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO EJECUTIVO	12,870		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL	13.282		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	14,239		
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL SUPERVISOR	15,465		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	72,453	B	BUENO

En el ámbito de la evaluación directiva, se logra un promedio de 72,453/100, cifra que corresponde a la equivalencia de Buena.

6.3. Desempeño Profesional de la Institución Educativa

Luego de realizar un promedio del desempeño docente y directivo para ubicarla dentro de los cuatro niveles propuestos:

Calificación A: Excelente Entre 76 y 100 puntos

Calificación B: Buena Entre 51 y 75 puntos

Calificación C: Mejorable Entre 26 y 50 puntos

Calificación D: Deficiente Entre 0 y 25 puntos

La calificación del desempeño de la institución es de 69,554/100, que corresponde a Buena.

En consideración con estos resultados, todas las instancias que conforman el plantel deben trabajar mancomunadamente para elevar el nivel de desempeño de sus integrantes hasta lograr una excelencia educativa.

Tabla. 8 Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	66.727/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	72,453/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	69,590/100	B	BUENO

Fuente: Encuestas aplicadas a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia.

Elaboración: Mata, A. (1013)

El concepto de calidad de la educación ofertada por una institución es complejo y para su esclarecimiento se requiere instaurar una cultura de evaluación que permita permanentemente y sin temores, buscar el perfeccionamiento del proceso enseñanza

aprendizaje tanto a nivel del desempeño docente y directivo como del currículo, equipamiento, y demás elementos que contribuyen a la ejecución de un acto educativo de excelencia.

6.4. Aspectos Críticos del Desempeño Profesional y Directivo

Es necesario relacionar las principales debilidades dimensionales del desempeño docente y directivo, con el fin de priorizar su mejoramiento con la propuesta de alternativas de gestión pedagógica y de liderazgo que permitan desarrollar las habilidades requeridas por quienes ejercen la labor docente y gerencial.

Tabla 9. Nudos Críticos del Desempeño Profesional Docente

DIMENSIONES	ASPECTOS CRÍTICOS
AUTOEVALUACION DOCENTE	Programación actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. Participación en decisiones del consejo técnico
COEVALUACION DOCENTE	Programación actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes Utilización herramientas tecnológicas e informáticas
EVALUACION DOCENTE POR LA RECTORA	Utilización herramientas tecnológicas e informáticas Participación en decisiones del consejo técnico
EVALUACION DOCENTE POR LOS ESTUDIANTES	Utilización herramientas tecnológicas e informáticas
EVALUACION DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA	Comunicación con el padre o representante
OBSERVACION CLASE	Adaptación de espacios en función de las actividades propuestas

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: Mata, A. (2013)

Tabla 10. Aspectos Críticos del Desempeño profesional Directivo

DIMENSIONES	ASPECTOS CRITICOS
AUTOEVALUACIÓN RECTOR	Actividades con entidades comunitarias y organizaciones gubernamentales y privadas
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO EJECUTIVO	Observación del desarrollo de clases Buenas relaciones con profesores, estudiantes y padres de familia Actividades socioculturales y educativas
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL	Prácticas de convivencia Actividades socioculturales y educativas Actividades con entidades comunitarias y organizaciones gubernamentales y privadas
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	Buenas relaciones con profesores, estudiantes y padres de familia
EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL SUPERVISOR	Observación del desarrollo de clases Prácticas de convivencia

Fuente: Encuestas aplicadas

Elaboración: Mata, A. (2013)

6.5. Discusión de los Resultados

6.5.1. Desempeño del profesional docente

6.5.1.1. Autoevaluación de docentes

En la autoevaluación de los docentes, en la dimensión sociabilidad pedagógica se pretende establecer parámetros acerca de la relación de los docentes con los estudiantes y padres de familia.

En este ámbito, en relación a la dimensión de sociabilidad pedagógica, se obtuvo un alto promedio, destacándose como aspectos relevantes, el hecho de que los docentes consideran que tratan cortésmente a los estudiantes, aunque a veces les llaman la atención con firmeza y que reconocen que propician la no discriminación entre compañeros

Por otro lado, la mayoría de los docentes encuestados admiten que con poca frecuencia se preocupan por la ausencia de los estudiantes y llaman a los padres de familia o representantes.

El docente debe estar consciente de su obligación, según el literal f. del artículo 10 de la LOEI de fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa

La dimensión de sociabilidad pedagógica es muy importante pues la actividad de formación integral no se puede ejercerla en aislamiento sino en comunidad, requiriéndose de un clima de seguridad y confianza para que fluyan los procesos cognitivos reflexivos y de aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos.

Docentes y alumnos reconocen la existencia y valoran como adecuado el clima escolar de algunas instituciones, caracterizado por una buena convivencia, una gestión compartida, con visión y proyecto institucional y con buenos resultados en el mejoramiento de los aprendizajes. En el otro extremo, otro grupo de docentes reconocen la existencia de climas institucionales deteriorados por la desmotivación, el conformismo y la incomunicación

La existencia de buenas relaciones entre los miembros de una comunidad escolar es un elemento clave, directamente ligado a la eficacia escolar.

En una escuela eficaz los alumnos se sienten bien valorados y apoyados por sus maestros, y se observan buenas relaciones entre ellos; los docentes se sienten satisfechos con la escuela y con la dirección, y hay relaciones de amistad entre ellos; las familias están contentas con la escuela y los docentes.

En ella no se detectan casos de maltrato entre pares, ni de violencia entre docentes y alumnos. Una escuela eficaz es una escuela donde se observa una *alta tasa de sonrisas* en los pasillos y en las aulas.

La dimensión de habilidades pedagógicas busca establecer descripciones de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes, cómo se desenvuelven los docentes en sus actividades diarias, que metodología utilizan y si logran o no que sus estudiantes desarrollen las destrezas planteadas en el área.

La dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas arrojó un resultado de satisfactorio, donde la mayoría de docentes señalan que si utilizan el lenguaje adecuado para ser comprendidos, entregan las pruebas y trabajos calificados a tiempo y desarrollan preferentemente las habilidades de analizar, sintetizar, exponer en grupo y escuchar.

Respecto a la dimensión de gestión pedagógica y didáctica, Soubal Caballero, S. (2008), expresa que es una obra que refleja el quehacer educacional de los educadores quienes tienen la responsabilidad de formar al ser humano en la sociedad del conocimiento, bajo la óptica de la educación crítico-reflexiva que permita al humano insertarse en la sociedad eficientemente.

El docente basa su desempeño en el estándar de desempeño que indica que debe conocer, comprender y tener dominio, respecto del área del saber que enseña

En la dimensión de desarrollo emocional, donde el valor promedio alcanzado no es tan alto, se evidencia que hay que fortalecer el estado de ánimo de los docentes y el desarrollo de su lado afectivo con los estudiantes y sus compañeros de trabajo, siendo aspectos débiles: el estímulo por parte de los superiores, y el disfrute de las clases.

Esta dimensión es muy importante por cuanto en el aspecto afectivo del cual las pasiones y las emociones son parte, algunas veces pesa más que la misma capacidad intelectual en la relación con otros. El docente debe poseer una madurez emocional para poder desempeñar sus funciones con seguridad y aprecio sano a sus alumnos.

Si no se busca un acercamiento afectivo docente-alumno, puede provocarse un rechazo a la realización de las actividades programadas por el maestro que puede hacer infructuosa o poca provechosa la gestión educativa por parte del docente.

En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades especiales se busca establecer parámetros que evalúen la actitud del docente frente las dificultades personales de los estudiantes y sus necesidades individuales.

En la sección de atención a estudiantes con necesidades especiales, donde se busca establecer parámetros que evalúen la actitud del docente frente las dificultades personales de los estudiantes y sus necesidades individuales, se alcanza un puntaje de apenas por encima del cincuenta por ciento, notándose la necesidad de proponer tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes, tareas grupales con varios niveles de profundidad y recomendar el trabajo con un profesional especializado.

El artículo 10 literal i de la LOEI, enfatiza la obligación de dar apoyo y seguimiento pedagógico para superar el rezago y dificultades de los aprendizajes de los alumnos en general y más aun de aquellos que tengan necesidades individuales.

En la dimensión de cumplimiento a las normas y reglamentos se evalúa en qué medida los docentes se acoplan y respetan las normas y reglamentos académicos e institucionales en el ejercicio de sus funciones.

Referente a esta dimensión, los docentes se autocalifican con un valor promedio alto, evidenciándose como valoraciones importantes las de quienes responden que, llegan puntualmente a las clases y aplican el reglamento de la institución en las actividades académicas.

Las valoraciones respecto de la planificación de las clases dentro del horario establecido y de la planificación de las mismas en el marco del currículo nacional son las más bajas dentro de esta dimensión.

Esté o no totalmente consciente de aquello, el docente es el modelo de sus alumnos, en quienes puede dejar una huella profunda como imagen de responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones

En la medida que el comportamiento de los profesores inspire a los estudiantes a ser personas íntegras y laboriosas, mayores serán las expectativas morales, sociales, económica y políticas de la sociedad del futuro.

En la dimensión de relación con la comunidad se evalúa la participación de los docentes en las diferentes actividades con la comunidad, su espíritu de colaboración en las tareas extracurriculares y su deseo de trabajar en equipo.

En esta dimensión, la puntuación promedio de los docentes es baja, lo que demuestra principalmente que pese a que la mayoría de ellos desde su propio criterio, están abiertos al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad y colaboran en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI; en cambio, no colaboran en la administración y ejecución de tareas extracurriculares, y hay poca programación de actividades con alumnos, padres de familia o representantes.

Siempre habrá opiniones de docentes que no les gusta participar en actividades socioculturales con padres de familia y estudiantes ni en las decisiones del Consejo Ejecutivo, que impliquen un trabajo comunitario.

Los seres humanos necesitamos desarrollar todas nuestras dimensiones para lograr una vida plenamente realizada, y el conocimiento tecnológico y científico es únicamente una parte de aquello. En todos los campos y más aún en el educativo, es la vida en comunidad la que nos prueba y nos capacita para dar y recibir la tan anhelada realización plena.

Además uno de los estándares de compromiso ético señala que el docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.

La dimensión del clima de trabajo logró una valoración alta que denota que la mayoría de docentes consideran que proponen alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos, dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas y están dispuestos a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas de las suyas; siendo las valoraciones más bajas las que se refieren a la búsqueda de espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros y a la identificación de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto

En uno de los estándares de la dimensión de planificación y enseñanza se puntualiza que el docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.

Un clima de trabajo de trabajo positivo es importante porque al primar la percepción de la escuela como un lugar donde se acoge a las personas y se ofrecen oportunidades para el crecimiento, se genera motivación por asistir a la misma y aprender, favoreciendo lo que se ha llamado el *apego escolar* de los estudiantes, que significa generar vínculos de cercanía e identificación con las escuelas

Algunos estudios muestran que cuando los docentes perciben un clima negativo, éste desvía su atención de los propósitos de la institución, disminuye el compromiso con la escuela y las ganas de trabajar y que también genera desesperanza en cuanto a lo que puede ser logrado e impide una visión de futuro de la escuela.

6.5.1.2. *Coevaluación de los docentes*

En la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, el valor promedio es aproximadamente la mitad del total, donde es observable que la mayor parte de docentes no utilizan tecnologías de comunicación e información para las clases ni aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes; sin embargo, hay promedios altos en relación con la enmarcación del plan anual en el proyecto educativo institucional y con la elaboración del plan anual conforme solicita la autoridad respectiva.

Se deduce que el docente de la institución tiene que concentrar su atención en usar todos los recursos disponibles, incluida la naturaleza que es fuente de muchas enseñanzas.

El desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas define la calidad de un docente para aprovechar las facilidades de los recursos didácticos novedosos, incluyendo el entorno, con el fin de lograr el máximo grado de desarrollo cognitivo, procedimental y actitudinal de los estudiantes.

En la evaluación de la dimensión: cumplimiento de normas y reglamentos se alcanza una valoración alta, donde se aprecia que la mayoría de evaluados responden que aplican el Reglamento Interno de la institución en la actividades que les competen y que entregan el plan didáctico anual dentro de los plazos previstos; pero que no programan actividades parar realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, advirtiendo que uno de los estándares de desarrollo profesional requiere que: se mantenga actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber

El cumplimiento de normas y reglamentos es algo que ningún educador puede obviar, por el contrario, necesita sujetarse a ellos para desempeñar sus funciones adecuadamente, contribuyendo al desarrollo integral, autónomo, sostenible e independiente de las personas para garantizar la plena realización individual y la realización colectiva que permitan el logro del Buen Vivir

En la dimensión de disposición al cambio en la educación se pretende analizar desde el punto de vista de los compañeros, la actitud que tienen los docentes frente a la necesidad de una transformación en el sistema educativo local.

Es imprescindible que el docente actual esté dispuesto a relucir humildad intelectual para desaprender conceptos incoherentes o incompletos y abordar con entereza los requerimientos de conocimientos y competencias que conduzcan a aprendizajes significativos de los estudiantes.

En referencia a esta dimensión, también se percibe que una cifra considerable de docentes que logran identificarse de manera personal con las actividades que realizan, siendo el indicador con más bajo puntaje el de propiciar nuevas iniciativas de trabajo.

En estos resultados se refleja que los docentes están conscientes de la necesidad de flexibilidad de procedimientos, sea cual fuese el método o la técnica de aprendizaje que se utilice predominantemente.

Actualmente hay un gran interés en los docentes por la capacitación en el conocimiento y aplicación de nuevas estrategias de enseñanza, tomando en cuenta que el estudiante no es un simple almacenador de información, sino que debe procesar la misma para aumentar su capacidad de resolver problemas y situaciones de la vida real.

En la dimensión del desarrollo emocional, con un valor final aceptable, los docentes, mayoritariamente opinan que tratan a los compañeros con responsabilidad y propician el respecto a las personas diferentes; en tanto que hay valoraciones promedio ligeramente bajas referentes a la disposición a aprender de personas, ideas y opiniones ajena y a sentirse gratificados con la relación afectiva con los estudiantes.

El docente de la institución quiere ser actor fundamental de una educación pertinente, de calidad y calidez con los estudiantes a su cargo, cumpliendo el literal b. del artículo 10 de la LOE, que se refiere a las obligaciones de los docentes.

El desarrollo emocional es fundamental para lograr relaciones positivas, más aún en el terreno educativo, donde el profesor ocupa el rol de segundo padre, debiendo ser un modelo de autocontrol y una fuente de madurez y paciencia, aunque sin dejar de ejercer autoridad.

La coevaluación logra una puntuación de por encima de la mitad del total, reflejando un desempeño aceptable, pero que puede mejorarse con una aplicación de técnicas de enseñanza que promuevan una mayor interacción con los estudiantes.

6.5.1.3. Evaluación de los docentes por parte del Rector

En cuanto a la dimensión de sociabilidad pedagógica el directivo responde que en un alto porcentaje, los docentes reajustan la programación con base a los resultados obtenidos en la evaluación y que desarrollan en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto; pero que es necesario optimizar su habilidad para preocuparse por la ausencia de un estudiante y por llamar a su representante; y, de explicar la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura del estudiante.

El docente debe verificar permanentemente que está siendo claro en sus explicaciones y que propicia la discusión y el debate hasta que el estudiante sienta que se toman en cuenta sus inquietudes y aprehenda los conceptos y las herramientas para resolver sus problemas.

El desarrollo del pensamiento se optimiza con una comunicación que permita comprender y dar sentido al acto educativo, y ejercer influencia para construir relaciones de confianza, respeto y colaboración en cualquier circunstancia y en cualquier nivel de enseñanza.

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales, donde se estudia la forma en que los docentes promueven un aprendizaje diferenciado, creativo y novedoso, se alcanza una valoración promedio aceptable.

La autoridad evidencia su criterio de que los docentes frecuentemente propician la no discriminación a los compañeros y el respeto a las personas con capacidades diferentes, con un valor promedio. Por otra parte, éstos solamente algunas veces, se comunican individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o de una entrevista personal, o logran detectar necesidades educativas leves en los estudiantes.

Es necesario mencionar que el estudiante, con sus reacciones, indica constantemente sus necesidades, por lo tanto en la intención educativa no sólo se propicia una asistencia del docente al estudiante, sino que ambos gestionan de manera conjunta la enseñanza y el aprendizaje en un proceso de participación guiada y negociación conjunta.

En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, respecto de la opinión del directivo, se alcanza un valor promedio alto, evidenciándose con las valoraciones más altas los descriptores: “entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por la autoridades” y “elabora el plan anual de la signatura conforme solicita la autoridad respectiva”; y con las más bajas: “utiliza tecnologías de comunicación y de información para sus clases” y “utiliza bibliografía actualizada”

Nuevamente se evidencia la necesidad de apegarse al estándar de desempeño que requiere que el docente se mantenga actualizado y de procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existente según lo prescrito en el literal k. del artículo 10 de la LOEI.

No hay que olvidar que el docente es un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos y que comparte experiencias y saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta del conocimiento; por lo tanto debe practicar metodologías variadas que promuevan un aprendizaje activo y que refuercen destrezas y generen actitudes deseadas.

Las habilidades pedagógicas están presentes en todas las fases del proceso enseñanza aprendizaje, por tanto no existe un solo método, ni una vía única para promoverlo; siendo por lo tanto necesario que el docente, mediante un proceso de reflexión sobre el contexto y las características de su grupo, decida lo que es conveniente, considerando principalmente las características, carencias, intereses y conocimientos previos de los estudiante.

Además, es imprescindible por parte del docente, tomar en cuenta la tarea de aprendizaje a realizar o la situación problema que hay que afrontar, así como también los contenidos y materiales, la intencionalidad, las competencias que hay que desarrollar y las actividades a planificarse con el propósito de lograr una formación integral del estudiante y su trascendencia social.

En la dimensión de aplicación de normas y reglamentos, una valoración promedio alta, denota como aspectos positivos relevantes: una aplicación del reglamento interno de la institución en las actividades que competen al docente y una dedicación del tiempo suficiente para completar las actividades asignadas; y como negativos: la baja predisposición a participar en los Consejos Directivos o Técnicos y el no llegar puntualmente a todas las clases.

Dado que las normas y reglamentos de la institución vigentes permiten articular de mejor manera el proceso de enseñanza y aprendizaje y la interrelación entre los diversos integrantes de la comunidad educativa, los docentes de la institución están enmarcados en una línea de responsabilidad y apego a la ley para contribuir a que su servicio a la colectividad sea de calidad.

En la dimensión: relación con la comunidad, según el criterio de la autoridad, se logra un promedio de moderado, siendo notoria la poca diferencia entre los valores promedio de los diferentes componentes de la misma, sobresaliendo como el más alto el que los docentes comparten con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes relacionadas con el desarrollo integral comunitario y el más bajo, el programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.

El docente del plantel necesita concientizar que la relación con la comunidad es indispensable para dar y recibir ideas, elaborar compromisos, pues la educación se realiza en base a la actividad del educando y del educador y culmina con el desarrollo de hábitos afectivos que difieren de una etapa a otra, permitiendo una eficaz dirección, apertura y donación del hombre hacia el bien común y personal, y todo acto propio de la prudencia y de la justicia.

6.5.1.4. Evaluación de docentes por parte de los estudiantes

En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, se logra una valoración promedio alta, donde los estudiantes reconocen que los docentes desarrollan en ellos principalmente las habilidades para analizar, observar y descubrir. Por otra parte, las habilidades menos reconocidas son las de utilizar tecnologías de la comunicación e información en sus clases, adecuar los temas a los intereses de los estudiantes y preparar las clases en función sus necesidades

Se aprecia la necesidad por parte del docente de potenciar el intelecto de los estudiantes a través de la práctica de las diferentes operaciones intelectuales, actividad cognitiva que a su vez facilita el desarrollo de los instrumentos del conocimiento como son las nociones, los conceptos y las categorías del pensamiento.

En la dimensión de sociabilidad pedagógica, la mayor parte de estudiantes encuestados aseguran que los aspectos de la gestión docente con más alta valoración son: el explicar a los estudiantes la forma en que evaluará la asignatura y el recordar los temas enseñados en la clase anterior; mientras que por el contrario los descriptores con menor valor son: el aprovechamiento del entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes y la realización de resúmenes de los temas tratados al final de la clase. El valor promedio en esta dimensión es también alto.

Se puede deducir que el docente debe promover la competencia comunicativa entre los estudiantes, buscando un lenguaje más elevado, un léxico más amplio y recurriendo a la formulación de preguntas que despierten inquietudes y a la vez permitan evidenciar el grado de comprensión y aprendizaje de los contenidos.

La sociabilidad pedagógica puede ser positiva si por ejemplo, se trabaja en dramatizaciones o juegos, proyectos que deben traducirse en creación de productos nuevos como medio de revisión o repaso de la materia, que fomenten la participación de los estudiantes, con el consiguiente aumento de la confianza en sí mismos

También es importante personalizar el contenido, vinculándolo con las experiencias de los estudiantes, permitiéndolos que intervengan en la planeación, ejecución, selección y aplicación de los mismos.

En la dimensión de atención a los estudiantes con necesidades individuales, en sus respuestas la mayoría de estudiantes confirman que: el docente frecuentemente se comunica individualmente con los padres o representantes a través de esquelas, notas y/o entrevistas personales y que envía tareas extra a la casa; pero, que con menor frecuencia realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase y se preocupa por los estudiantes que faltan y por llamar a los padres de familia o representantes, siendo el promedio en esta dimensión unas tres cuartas partes del total posible.

Se hace explícito en esta dimensión que es necesario que el docente trate de descifrar la diversidad de los estudiantes para predisponerlos a adquirir nuevos conocimientos, mejorar sus habilidades procedimentales y practicar valores, todo lo cual los conduzca a controlar su propio proceso de aprendizaje basado en sus capacidades, estilos y ritmos de aprendizaje

Respecto a la dimensión de relación con los estudiantes, una mayoritaria parte de los estudiantes evaluadores, opinan que los docentes resuelven los problemas disciplinarios sin agresión verbal ni física y enseñan a respetar a las personas diferentes. Sin embargo, según su criterio, necesitan mejorar su habilidad para tomar en cuenta sus sugerencias, preguntas, opiniones y criterios y para tratarlos con cortesía y respeto.

El aula de clase es un espacio ideal para el desarrollo y construcción de actitudes y vivencias promovidas tanto por los estudiantes como por los docentes y mediados por el afecto como componente fundamental del conocer, actuar y relacionarse..

Los docentes tienen que considerar que aún con los alumnos considerados *problema* hay algo que hacer sin escatimar hasta el último esfuerzo por ayudarlos a superar posibles maltratos o descuido, especialmente por parte de su hogar, fuente primera de socialización humana.

6.5.1.5. Evaluación de docentes por parte de los padres de familia

En relación con la dimensión de relación con la comunidad, el valor promedio global alcanza un 60% del total, donde se evidencia que los padres de familia admiten que con cierta frecuencia los docentes planifican y realizan sus actividades conjuntamente con los padres de familia o representantes y estudiantes y que en menor grado contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad

Es importante reflexionar sobre el hecho de que la actividad educativa requiere que se fortalezca la relación con la comunidad, basándose en los valores ciudadanos. La convivencia entre docentes y padres de familia debe consolidarse proponiendo actividades y ejecutándolas con la seguridad de aportar su máximo esfuerzo y creatividad.

En la dimensión de normas y reglamentos, los padres de familia consideran mayoritariamente como el aspecto que merece mayor puntaje, el que el docente permanece

con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, indicador que alcanza el promedio alto; y el de menor valoración, el que éste se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado; alcanzándose una valoración promedio global en esta dimensión de un 80 % del total.

La educación es un derecho humano fundamental, un deber inexcusable del estado, del cual los docentes son responsables directos de cumplir y hacerlo cumplir y que un aspecto fundamental para el éxito del proceso enseñanza-aprendizaje es la colaboración de los padres de familia.

En la dimensión de sociabilidad pedagógica, el valor promedio logrado es medianamente alto, siendo notoria la apreciación de los padres de familia, que en la mayoría de los casos el docente trata a su hijo con cortesía y respeto y resuelven actos de indisciplina sin agresiones verbales o físicas; pero que con menor frecuencia, se comunica con ellos de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas, o se preocupa cuando sus representados faltan.

El docente está consciente del respeto y protección de la integridad física a la que tienen derechos sus estudiantes, según reza el literal s. del artículo 10 de la LOEI, con relación a las obligaciones docentes.

Nunca será suficiente el esfuerzo por involucrar a los padres de familia en el proceso educativo, aun a sabiendas que actualmente por problemas de trabajo, desorganización familiar, migración y otros, cada vez es más difícil el apoyo a la labor del docente.

Debe fomentarse el trabajo cooperativo, el cual siempre será positivo si se asignan roles, se monitorea y evalúa. En una situación cooperativa, los individuos procuran obtener resultados que sean benéficos para sí mismos y para todos los demás miembros del grupo.

La realización de actividades académicas basadas en la cooperación permite que el equipo trabaje en conjunto, de forma ardua y responsable, hasta que todos los miembros hayan entendido y completado la actividad con éxito. En el aprendizaje cooperativo, el grado de autonomía que los alumnos tienen a la hora de decidir y organizar las actividades o al organizar los contenidos, les permitirá alcanzar una interdependencia positiva.

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, el valor promedio supera la mitad del valor total, donde los descriptores de atención a los hijos o representados de manera específica y de envío de trabajos extra para mejorar su rendimiento, logran los puntajes más altos; mientras que la recomendación para que el estudiante sea atendido por un especialista y la asignación de tareas especiales, apenas alcanzan puntuaciones promedios menores.

Se hace explícita la necesidad de desarrollar un trabajo planificado y arduo por parte del departamento de Consejería Estudiantil, pues los estudiantes deben ser atendidos en forma oportuna por un profesional con el fin que todas sus inquietudes sean escuchadas y solucionadas, tomando en cuenta el derecho de cada uno de ellos a recibir una educación acorde con sus necesidades individuales.

El promedio total obtenido a través del instrumento de la evaluación a docentes por parte de los padres de familia está ligeramente por encima del valor total.

6.5.1.6. Observación de una clase del docente por parte del maestrante

En la observación de una clase por parte del maestrante, respecto de las actividades iniciales, como detalle importante se puede mencionar que un sobresaliente número de docentes no presentan el plan de clases al observador, no dan a conocer los objetivos de la misma a los estudiantes y no realizan la evaluación diagnóstica para conocer el nivel de conocimiento de los mismos. Por otro lado, si revisan las tareas enviadas a casa, presentan el tema a sus estudiantes e inician sus clases puntualmente. El valor promedio es de aproximadamente la mitad del total.

Es muy importante que el docente disponga de los lineamientos básicos para el desarrollo de una clase, siendo fundamental que diagnostique el conocimiento previo de los estudiantes, para unirlos con la nueva propuesta y lograr un aprendizaje significativo, no memorístico, que perdure y que pueda ser aplicado.

Dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, los docentes algunas veces utilizan ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones, de igual forma, rara vez los encuestados adaptan espacios y recursos en función de las actividades propuestas y casi nunca resumen los puntos más importantes. Por el contrario, se evidencia seguridad en la

presentación del tema y se utilizan recursos didácticos creativamente. Un promedio de moderado se aprecia en esta dimensión.

El profesor es un agente mediador y como tal debe utilizar todo su potencial a través del dominio de metodologías de vanguardia que le permitan motivar el desarrollo de la capacidad cognitiva, la adquisición de habilidades cognitivas de alto nivel, interiorización de valores y practica de virtudes por parte de los alumnos.

A más de sus competencias, el docente debe desempeñarse con eficiencia planificando y ejecutando con seriedad y creatividad la clase que es donde se encuentran las raíces de una educación de calidad.

En la dimensión ambiente en el aula, un grupo de docentes no llama a los estudiantes por su nombre, pero en su mayoría mantienen la disciplina en el aula y valoran la participación de los estudiantes. Un promedio total de esta dimensión es de la mitad del total

Los docentes deben considerar que un ambiente académico adecuado, donde no hay solo un énfasis en lo académico, sino también en el desarrollo integral del estudiante, el cual es respetado y apoyado; donde los métodos de enseñanza son variados; hay altas expectativas para todos los estudiantes; siempre se los anima al éxito; y, se monitorea su progreso; promueve el aprendizaje y la autorrealización,

La evaluación es una actividad necesaria pero compleja pues siempre tomará parte la subjetividad, capacidad y conocimiento del evaluador, siendo también difícil determinar qué aspectos son relevantes en la misma.

El promedio de desempeño profesional docente arroja un valor de 66.684/100, cifra que sitúa al establecimiento con características de Buena, situación que indica que hay un desempeño aceptable, pero que puede mejorarse.

Es oportuno recordar a Díaz, F. y Hernández, G. (2010), cuando argumentan que hoy más que nunca, la profesión de la docencia, enfrenta una diversidad de retos y demandas y que la sociedad actual, caracterizada por la complejidad, el cambio, el conflicto de valores, la incertidumbre y la inequidad, exige que la tarea docente no se restrinja a la labor transmisiva; y por lo tanto, para ser docente no es suficiente con dominar una materia o disciplina.

6.5.2. Desempeño del profesional directivo

6.5.2.1. Autoevaluación de los directivos

La evaluación al directivo, arroja un valor promedio aceptable. En la dimensión competencias gerenciales, se encuentra que la autoridad responde que siempre asiste puntualmente a la Institución, controla el cumplimiento de la jornada de trabajo y entrega periódicamente a la supervisión el informe sobre la asistencia del personal docente.

Según su criterio, algunas veces determina detalles del trabajo que delega, identifica fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional, propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias y busca otras fuentes de financiamiento.

El directivo del plantel cumple con el numeral 12 del artículo 44 del Reglamento de la LOEI, donde se señala entre sus atribuciones el controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes.

Está consciente de la importancia de coordinar actividades para el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del material y así poder brindar una educación de calidad y calidez.

Respecto a las competencias pedagógicas, se obtiene un valor promedio medianamente alto. La rectora manifiesta en sus respuestas que tiene un adecuado desempeño, pues siempre verifica la aplicación de la planificación didáctica, supervisa el proceso de evaluación de los estudiantes y garantiza la matrícula a niños con necesidades educativas especiales.

Tomado en cuenta su opinión, con menor frecuencia organiza la elaboración del proyecto educativo institucional y solicita a los docentes que den a conocer los objetivos de aprendizaje al inicio del año escolar.

Del documento respectivo se desprende que rara vez observa las clases y asesora en metodologías de enseñanza o realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.

En este punto es necesario destacar la función del directivo de estimular al docente a actuar como organizador y mediador para ayudar a los estudiantes a elaborar sus propios conocimientos según sus estilos y ritmos de aprendizaje.

La administración educativa central debe solicitar a los colegios y a sus docentes que participen activamente en la decisión de lo que tienen que aprender los estudiantes y cuando tienen que hacerlo.

Se aprecia que la rectora cumple su función de fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad: se alcanza un valor promedio del 70% del total, donde se puede resaltar que el directivo considera que frecuentemente mantiene buenas relaciones con los docentes, alumnos, padres de familia y comunidad y evita conductas discriminatorias, por otro lado, es nulo en el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones públicas y privadas.

Bien podríamos referirnos a la opinión de autores como Prieto, cuando manifiesta que los educadores son seres de comunicación y que lo peor que les puede ocurrir es tener problemas de comunicación, no soportar la relación con el otro, considerar su tarea cotidiana como un castigo.

La educación por tanto es un acto comunicativo, la educación así vivida es un acto de libertad y también es un acto de amor, no habiendo educación alternativa posible sin libertad y amor. La comunicabilidad es el ideal de todo acto educativo, sea desde el punto de vista institucional, personal, laboral y desde el trabajo de uno mismo. Un promedio total alto en el instrumento, refleja un buen desempeño del máximo directivo de la Institución.

6.5.2.2. Evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Ejecutivo

Un resultado moderado, en la dimensión de competencias generales, es consecuencia, según la valoración del Consejo Ejecutivo, de que la autoridad, rara vez rinde cuentas de su gestión, identifica debilidades y fortalezas del personal para mejorar la gestión institucional e incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional o entrega el plan institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previsto,

Por otra parte, frecuentemente exige puntualidad a los docentes de la Institución, realiza contrataciones del personal docente, administrativo o de servicios y autorización del Consejo Ejecutivo.

La dimensión de competencias pedagógicas, con un promedio de un poco más de la mitad del total, contiene información de que la autoridad rara vez asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales, supervisa el proceso de evaluación de los estudiantes o realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.

Los directivos deben constituirse en los guidores de los procesos de enseñanza aprendizaje, para de esta forma lograr aprendizajes significativos en cada uno de los educandos. Es oportuno señalar que para lograr el aprendizaje significativo es necesario crear un clima adecuado donde la presentación sea clara y esté basada en las capacidades del estudiante, para que éste encuentre el significado y el sentido de aprender y ponga en marcha su actividad intelectual para conseguirlo.

En la dimensión, competencias de liderazgo en la comunidad, se logra descubrir que rara vez el directivo mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa y promueve actividades socioculturales y deportivas; pero, que siempre delega responsabilidades que rijan las actividades de los miembros de la comunidad educativa.

De los resultados de la encuesta, se puede inferir que el comportamiento directivo merece reforzar lo relacionado con la comunicación, actitud que facilita el liderazgo en la comunidad, promoviendo la expresión, la interacción, la relación, el goce, la proyección, la afirmación del propio ser, sentirse y sentir a los demás, abrirse al mundo, apropiarse de uno mismo.

Un promedio total igualmente un poco más de la mitad del total en el instrumento, indica un desempeño que puede mejorarse en base a dominio de las capacidades pedagógicas y sobre todo de liderazgo

6.5.2.3. Evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Estudiantil

En la dimensión de las competencias gerenciales, según el criterio de los miembros de este organismo, el directivo siempre: asiste puntualmente a la institución, exige puntualidad en el trabajo del personal, atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. Además, frecuentemente controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos y con poca frecuencia rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa o promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia.

Se requiere que el directivo cumpla uno de los estándares de liderazgo, que indica que debe desarrollar un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición de cuentas de liderazgo.

En la dimensión de competencias pedagógicas un valor promedio de medianamente alto, destaca que el directivo frecuentemente orienta el respeto de los estudiantes por parte del personal que labora en la Institución y garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. Con menor frecuencia: supervisa el proceso de evaluación aprendizaje y observa el desarrollo de clases del personal docente.

Los directivos deben coadyuvar para desarrollar los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, para poder aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida; aprender hacer, poniendo en práctica las aptitudes humanas, aprender a vivir juntos, desarrollando la comprensión del otro, realizando proyectos comunes; y, aprender a ser con el fin de no menospreciar ninguna de las posibilidades de las personas en cuanto a memoria, razonamiento, sentido estético, capacidades físicas, aptitudes para comunicar, entre otras.

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, se logra un promedio bajo, donde el directivo algunas veces: mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad en general, reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes; pero, rara vez promueve el desarrollo de actividades socioculturales y educativas, realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la Institución educativa,

Ahora más que nunca parece que es necesario considerar la aplicación la pedagogía de la ternura para promover el liderazgo en la comunidad educativa, para estar de acuerdo con Maya, A.(2003), cuando manifiesta que debemos usar los sentidos para comunicarnos y dar seguridad a los estudiantes, para lograr que uno se acepte mejor así mismo y se sienta mejor aceptado por los demás

Los estudios han demostrado que la solidez de los vínculos de los estudiantes con sus docentes o directivos puede incrementar su capacidad de aprendizaje y de responder a las presiones, todo lo contrario del autoritarismo, la negligencia, que marcan el cerebro para una vida de agresiones impropias y atención dispersa. El promedio total en la dimensión

representa un desenvolvimiento relativamente bueno de los directivos en el centro educativo investigado, pero con muchos aspectos por mejorarse

El directivo por ejemplo debe desarrollar su competencia de fortalecer lazos con la comunidad educativa según contempla uno de los estándares del clima organizacional y convivencia escolar. Además tiene la atribución de:

“establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos” (Art. 44, numeral 15 del Reglamento de la LOEI)

6.5.2.4. Evaluación de la rectora por parte del Comité Central de Padres de Familia

En la dimensión de competencias gerenciales, con un valor promedio alto, los padres de familia aseguran que el directivo frecuentemente asiste puntualmente a la institución, controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos, falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad y exige puntualidad en el trabajo al personal de la Institución.

Por otra parte, rara vez promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia. En las actividades del plantel, incentiva al personal docente para que asista a eventos de mejoramiento profesional, propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias o dirige la conformación del mencionado comité.

Es loable que el directivo de una institución sea puntual y exija lo mismo del personal, pero su acción debe complementarse facilitando la capacitación pedagógica de sus compañeros docentes, trabajando mancomunadamente con los padres de familia, realizando gestiones en beneficio de la institución, además de garantizar el pleno desarrollo de la educación estudiantil, pues la educación es un derecho ineludible e inexcusable en todo individuo, en donde el estado, la sociedad y la familia son responsables de cumplir y hacer cumplir este deber y derecho ciudadano.

En la dimensión, Competencias Pedagógicas, con un promedio aceptable, los encuestados responden que algunas veces el directivo realiza acciones para elevar los porcentajes de

promoción de los estudiantes, ejecuta acciones para evitar la deserción de los mismos y prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa o reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar el logro de aprendizaje en los estudiantes. Con mayor frecuencia garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal docente que labora en la Institución y garantiza la matrícula de los estudiantes con necesidades educativas especiales,

El directivo si bien debe mostrar un desempeño eficaz en los asuntos administrativos, debe involucrarse en lo pedagógico, pues así tendrá una mejor visión para ejecutar políticas tendientes a mejorar el rendimiento académico y el desarrollo de la afectividad, el amor a sí mismo, como aprendiz, como compañero y como intelectual; el amor a los otros y a la ética de reciprocidad y del deber con compañeros y profesores y el amor al conocimiento.

Competencias de Liderazgo en la Comunidad, registran un promedio de de aproximadamente la mitad del total, en el cual los padres de familia responden que el directivo algunas veces: vincula acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. Frecuentemente apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Ser líder en la comunidad educativa implica una serie de perfiles, como tener la capacidad de dirigir y organizar proyectos educativos, coordinar trabajos con el talento humano y emprender y fomentar un nuevo tipo de profesionales críticos, creativos, reflexivos, útiles a la sociedad. Un promedio total en el presente instrumento de un poco más de la mitad del total posible, evidencia que hay una apreciación de que el directivo evaluado tiene un desempeño aceptable por parte del Comité Central de Padres de Familia.

6.5.2.5. Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar

Este instrumento para la evaluación del directivo, en la dimensión de Competencias Gerenciales, alcanza un valor promedio medianamente alto, en donde a criterio del supervisor el directivo siempre exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, delega funciones de acuerdo a las normas y reglamentos respectivos, jerarquiza los

objetivos que desea alcanzar; frecuentemente determina detalles del trabajo que delega, es corresponsable y rinde cuentas de los recursos asignados a la institución; y, algunas veces, establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente y organiza la evaluación de la ejecución del plan institucional.

En relación a lo referido anteriormente, el directivo debe planificar y organizar actividades, que permitan transformar el conflicto en una oportunidad de aprendizaje, pues muchas de las veces se trabaja en forma individual y no se logra integrar a toda la comunidad educativa. Por otro lado es menester cumplir funciones y delegar responsabilidades de acuerdo a los reglamentos establecidos, definiendo cada actividad como base para lograr metas y objetivos.

En la dimensión competencias pedagógicas, analizando los resultados de la evaluación al directivo por parte del supervisor, se evidencia que frecuentemente garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales, garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran, mientras que algunas veces: organiza la planificación didáctica con el Consejo Ejecutivo.

Para realizar todo tipo de planificación debe tomarse en cuenta al Consejo Ejecutivo para que luego después de un análisis se acierte a la respuesta o la actividad más razonable; de igual forma actualmente, ninguna persona está excluida de sus derechos a recibir una educación de calidad; por el contrario ahora se promueve una educación con equidad de género sin ningún tipo de exclusión social, brindando la oportunidad a todos los niños y niñas para ingresar y terminar por lo menos la educación básica o el bachillerato.

En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, se evidencia una necesidad de optimizar el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, y las prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución

En promedio total del instrumento es intermedio, resume la necesidad de insistir en el desarrollo de las actividades en beneficio de los docentes, estudiantes y padres de familia, pues ellos son los protagonistas de la educación; así mismo, es pertinente delegar responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa con el fin de que todos participen y sean artífices de cada una de las actividades emprendidas en la diferentes instancias.

El resultado promedio del desempeño directivo ubica al plantel en calidad de bueno, situación que naturalmente puede mejorar con una actitud de mayor dedicación para mejorar los diferentes ámbitos del quehacer educativo.

CAPÍTULO 7

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

- ✓ Según los objetivos planteados, se establecen las siguientes conclusiones del presente estudio del desempeño profesional de los docentes y directivos del plantel:
- ✓ Mientras para algunos indicadores de evaluación había una idea clara sobre su significado, para otros habían múltiples interpretaciones sobre la forma de determinarlos y el uso que se le puede dar a la información que generan, lo que demostró la ausencia de una cultura de evaluación, posiblemente como resultado de prácticas evaluativas dispersas que ponen más énfasis en la práctica misma que en el entendimiento común y significado compartido del proceso.
- ✓ La aplicación de estrategias para propiciar el desarrollo de las habilidades del razonamiento, por parte de los docentes, es limitada.
- ✓ Los laboratorios de computación están subutilizados por falta de planificación de estrategias innovadoras que se apliquen a todas las asignaturas y cuya ejecución requiere una activa participación de los estudiantes y una experiencia en el uso y manejo de dispositivos y software educativo por parte del docente.
- ✓ La institución investigada, luego de la evaluación a través de la aplicación de los diferentes instrumentos para evaluar el desempeño de los docentes, alcanza un puntaje de 66,727/100, equivalente a bueno, lo que demuestra la existencia de un nivel de satisfacción parcial, en relación con las diferentes dimensiones de los instrumentos de evaluación formulados por el Ministerio de Educación.
- ✓ Se determina un relativo nivel de satisfacción del desempeño docente el cual se ve limitado principalmente por escasos: preocupación respecto de la inasistencia de los estudiantes, utilización de los recursos tecnológicos e informáticos, estímulo por los superiores, proposición de tareas diferenciadas, programación y participación en actividades relacionadas con el desarrollo de la comunidad,
- ✓ El desempeño profesional directivo, en este caso específicamente del rector, quien fue el directivo evaluado, alcanza una valoración de 72,453/100, que corresponde a bueno, calificación que refleja un trabajo aceptable en su triple rol: a) como director; organizando y coordinando la actividad general del centro; b) como gestor ejecutando

tareas de coordinación y liderazgo pedagógico; y, c) como líder cultural, realizando acciones con las que trata de influir en los demás para que la organización vaya mejorando.

- ✓ Una de las principales falencias en el desempeño directivo tiene que ver con la escasa programación de actividades de integración tales como prácticas de convivencia, programas socioculturales, y deportivos.
- ✓ La comunicación entre los diferentes estratos de la comunidad educativa tiene debilidades en cuanto a la información oportuna sobre el proceso académico y diferentes eventos a desarrollarse, especialmente en relación con los padres de familia.
- ✓ La mayoría del personal docente y el directivo, tuvieron una actitud favorable hacia el proceso investigativo, pero demostraron falta de entrenamiento para valorar el nivel de aplicación de las habilidades y competencias personales y de las demás instancias participantes
- ✓ La descripción, identificación y análisis de las fortalezas y falencias detectadas en los cuerpos docente y directivo de la institución investigada, configuran un diagnóstico que la ubica en la categoría B, con la equivalencia de Bueno.

7.2. Recomendaciones

- ✓ Es necesario que las instituciones implementen con mayor frecuencia procesos de evaluación de la calidad de la educación que ofrecen, a fin de implementar una cultura de evaluación que elimine temores y permita diagnosticar certeramente las falencias e implementar estrategias de mejoramiento de las distintas dimensiones de habilidades que debe ejercer el docente, así como de las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo del directivo, logrando así determinar, si lo que hace en el plantel, está contribuyendo a lograr los fines propuestos
- ✓ En el caso de la institución evaluada, los docentes deben aplicar con mayor frecuencia estrategias que desarrollen el pensamiento tales como predicción de términos o inferencia de posibles desenlaces de relatos, mesas redondas de análisis de situaciones de interés para los estudiantes, ejercicios de escritura creativa, estudios de caso, entre otros.
- ✓ También deben propiciar un uso interdisciplinario de laboratorios y equipos de computación que favorezcan el aprendizaje de todas las asignaturas.
- ✓ Los directivos deben promover conferencias sobre manejo del hogar, realización de obras de teatro, campeonatos deportivos relámpagos, arreglo del plantel y el entorno cercano, en el que participen padres e hijos, conjuntamente con los docentes.
- ✓ La Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” debería elaborar protocolos de evaluación interna para los diferentes elementos, en base a un marco teórico referencial que defina los perfiles ideales y los reactivos o indicadores más importantes de acuerdo a su realidad y a los objetivos institucionales.
- ✓ Los docentes deben buscar mejorar sus habilidades de desempeño, concentrando sus esfuerzos en la aplicación técnicas de enseñanza motivadoras y creativas como discusiones guiadas, presentación de organizadores previos, empleo de analogías, organización de información mediante mapas mentales, dramatizaciones y el uso sostenido e inteligente de las TICs, para convertirse en modelos de conocimiento e integridad, dando una especial atención a los estudiantes con necesidades especiales buscando un acercamiento con los padres de familia y en utilizar todas las posibilidades y recursos que el entorno ofrece.

- ✓ Las principales debilidades en cuanto a la administración y liderazgo directivo, deben ser tomadas en cuenta por parte de las autoridades del plantel para ejercer un mejor control y seguimiento de todas las áreas y departamentos, para que de esta manera cada quien asuma su responsabilidad en el proceso y también delegando responsabilidades apropiadamente y desarrollando un plan y estrategias que permitan superar las debilidades
- ✓ No se puede pasar por alto la importancia de mejorar la relación con la comunidad, mejorando los canales de comunicación, utilizando mensajes claros y pertinentes y organizando actividades donde se instruya, sensibilice y se aclaren los derechos y obligaciones de todos los componentes del acto educativo desarrollado en el plantel.
- ✓ Los directivos deben considerar a la evaluación, más que como la imposición de una dimensión de control, como una oportunidad para la reflexión profunda respecto al perfeccionamiento de sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, y para el desarrollo de iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos, lo que facilitará a la institución que lideran, desarrollar una educación de mayor calidad y equidad.
- ✓ Todo el personal debe interesarse por informarse y de ser posible participar en estudios de investigación prácticos y de actualidad como el presente, el cual está basado en la valoración por parte de los diferentes sectores que son parte del acto educativo, de la forma más precisa y fundada posible, para verificar el nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido como docentes y directivos.
- ✓ El currículo debe privilegiar el desarrollo de destrezas de desempeño por sobre los contenidos de la asignatura, para favorecer el mejoramiento de la calidad del desempeño del docente
- ✓ En relación con la propuesta del investigador, los directivos del plantel deben apoyar la realización de la capacitación docente sobre el uso de los recursos tecnológicos e informáticos, dando facilidad de horarios, proveyendo los materiales requeridos para el desenvolvimiento de los talleres y observando y evaluando la aplicación en el aula.

CAPITULO 8

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

TEMA

“Mejoramiento de la práctica docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje a través del uso de las TICs en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”, durante el año lectivo 2013-2014”

8.1. Datos Informativos:

Plantel: Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”

Situación Geográfica: Calle Bolívar 1-59 y Francisco Flor, Barrio El Español

Tiempo estimado para la ejecución:

Inicio: 02/09/2013

Finalización: 28 /02/2014

Nivel: Docentes del plantel.

Beneficiarios: Docentes, Estudiantes y Padres de Familia

Equipo técnica: La propuesta será ejecutada por un equipo de asesores con la colaboración de los docentes de Computación.

Costo: 2000 dólares

8.2. Antecedentes.

Una vez organizados los datos obtenidos por medio de los instrumentos de evaluación del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”, es destacable, dentro de la dimensión de habilidades pedagógicas el criterio de un elevado número de docentes en la coevaluación, de estudiantes y de la rectora, en relación con la escasa utilización de los recursos tecnológicos e informáticos en las clases

Según la UNESCO (2008), el uso de recursos tecnológicos y su aplicación en la educación:

“suministrará un conjunto básico de cualificaciones que permitan a los docentes integrar las TICs en sus actividades de enseñanza y aprendizaje, a fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y optimizar la realización de otras tareas profesionales”

Para que las tecnologías de la comunicación e información desarrollen todo su potencial de transformación del proceso enseñanza-aprendizaje, deben integrarse en el aula y convertirse en un instrumento cognitivo capaz de mejorar la inteligencia y potenciar la capacidad de aprender.

Pese a la asistencia de algunos docentes al curso de formación docente de las N Tics del Ministerio de Educación y Cultura, no se aprecian propuestas pedagógicas innovadoras que tengan gran impacto en el contexto educativo, los recursos tecnológicos, más bien acompañan a las mismas metodologías tradicionales que tienen como centro al docente.

El uso de las N Tics, requiere un arduo trabajo de traspasó del texto centrado en clases a los recursos en el aula, de la planificación de una serie de estrategias cuya ejecución requieren una activa participación de los estudiantes y de una experiencia en el uso y manejo de dispositivos y software educativo.

Es tarea ineludible del docente actual preparar a los estudiantes para ser ciudadanos del “futuro en una sociedad cada vez más competitiva y con tendencia a la globalización, proveyendo las herramientas para que aquellos procesen la información que reciben de muchas fuentes y generen verdadero conocimiento.

8.3. Justificación:

La educación y el desarrollo de capacidades humanas generan un círculo virtuoso de realización personal y de contribuciones, por lo tanto la formación continua mejora los espacios de acción y reflexión en el escenario de la educación.

Marcelo et al, citado por Valdivieso, (2010), acota que el analfabetismo tecnológico en los docentes está produciendo un efecto de retraso e ineficiencia ante nuevas condiciones de trabajo, hoy más aún que ven continuamente incrementadas y diversificadas las tareas que deben resolver.

La relación del ser humano con el conocimiento, hoy en día está avanzando a pasos agigantados, esto implica tener que modificar y utilizar métodos de aprendizajes diferentes, herramientas diversificadas, practicas innovadoras que cumplan con las expectativas y demandas de los estudiantes,

Con la llegada de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC's), los paradigmas educativos dieron un giro, para todos aquellos que tienen en sus manos la gran tarea de educar.

La inclusión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en las instituciones educativas, influye en la calidad de la educación que reciben los niños y jóvenes, por lo que resulta imprescindible que los docentes sean capacitados en el uso de las mismas, para actuar en el nuevo escenario tecnológico.

El aprovechamiento de la tecnología en el aula facilita la renovación metodológica orientada a la innovación didáctica, permite acceder en clase a muchos recursos, aumenta la atención y la motivación de los estudiantes y promueve más su implicación.

Las nuevas tecnologías no sustituyen a los recursos tradicionales, pero extienden las posibilidades, y no deben apartarse de los valores, que prevalecen a través de la interacción tecnológica

Bacher, citado por Valdivieso, (2010), afirma que las TICs son un valioso recurso de apoyo a las actividades docentes, pero la solución no está en ni en los teclados ni aún en la red, sino en la motivación docente y en la formulación de políticas educativas integrales que atiendan a las necesidades de la educación para el siglo XXI

Para pasar de la simple enseñanza de la tecnología a un proceso interactivo en torno a ella, nos toca salir de la institución cerrada sobre sí misma y apoyada solo en textos y en la palabra del maestro. La tarea de promover y acompañar la comprensión de lo tecnológico supone formas dinámicas de relación con el contexto, tanto para incorporar los productos a las aulas como para salir a espacios donde éstos adquieren sentido por su uso.

En consideración de los resultados de la investigación sobre desempeño docente y directivo, efectuada en la Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos", una de las debilidades detectadas en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas aplicadas mediante los instrumentos de autoevaluación y coevaluación docente y de evaluación del docente por

parte del rector, es el escaso uso de herramientas relacionadas con las tecnologías de la comunicación y de la informática en el aula.

Frente a lo antes mencionado se considera importante el desarrollo de sesiones de capacitación sobre el uso óptimo de estos recursos, donde los maestros se enfoquen en el desarrollo de una serie de actividades cuyo dominio se aplique para que los estudiantes logren mejorar sus destrezas de aprendizaje mediante la búsqueda de información, su procesamiento y la interacción con la ayuda de recursos tecnológicos de diversa índole.

Este proyecto se ejecutará a través de talleres presenciales y tareas *on line* a ejecutarse por parte de los docentes participantes, donde se fomentará la interacción entre ellos y con otros miembros de la comunidad educativa, que ayude a que el docente utilice de una manera innovadora los recursos tecnológicos en el aula y los aplique en una forma de aprendizaje más abierta al mundo exterior.

8.4. Objetivos

General:

-Guiar el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información como herramientas útiles para el proceso enseñanza-aprendizaje

Específicos:

-Aprovechar el aporte de los recursos tecnológicos e informáticos al proceso educativo, seleccionando aquellos vinculados al área de interés y a los grupos de estudiantes con los que usualmente se trabaja

-Diseñar propuestas pedagógicas de aula innovadoras

-Evaluar la aplicación de las tecnologías en el aula

8.5. Localización y Cobertura Espacial

La Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” es un plantel Fiscal ubicado en la parroquia La Matriz de la ciudad de Ambato, en la calle Bolívar 1-59 y Francisco Flor, siendo su rectora la Dra. Teresa Albuja.

Como esta institución ofrece los bachilleratos Bachillerato en Ciencias y Técnico, Técnico con Especialidad Administración, es importante que los docentes se capaciten en el uso de

recursos tecnológicos, con el fin de mejorar su capacidad de enseñanza en todas las asignaturas, pues según sondeos realizados, éstos son subutilizados o utilizados con otros fines y no como recurso didáctico

En la institución objeto de estudio se dispone de un laboratorio de computación, pero parece que falta preparación para localizar, procesar y aplicar la información a la solución de las necesidades de mejoramiento de la enseñanza. .Podría decirse que hay un consumo de productos tecnológicos, y no una comprensión, apropiación y uso de sus posibilidades.

8.6. Población Objetivo

Directamente docentes del plantel e indirectamente Estudiantes, Autoridades y Padres de Familia

8.7. Sostenibilidad de la Propuesta

La presente propuesta es factible porque se cuenta con:

Talento Humano:

Docentes dispuestos al cambio

Asesores Pedagógicos

Instructores del área de Computación

Recursos físicos:

Salón de actos

Dos laboratorios de Computación

Recursos materiales y tecnológicos:

Computadores y periféricos

Proyectores de diapositivas

Reproductores de video

Servicio de Internet

8.8. Actividades

Actividad presencial			Actividad autónoma	Fecha Horas	Responsable
Exposición facilitador	Trabajo grupal de interaprendizaje	Exposición plenaria	Trabajo fuera del taller		
Seminario-taller Presentación sobre el funcionamiento, manejo, normas didácticas sobre el uso del retroproyector	Familiarización con el uso de este recurso Diseño de transparencias ordenadas y enumeradas según los contenidos a desarrollar	Presentación considerando las normas técnicas y didácticas aprendidas	Revisión documentación Búsqueda información Diseño didáctico de transparencias sobre diferentes asignaturas	02/09/13 4 horas 09/09/13 4 horas	Facilitador A
Clase teórica – practica Funcionamiento y utilización de Power Point en clase Presentaciones con este programa utilizando diversos recursos multimedia.	Preparación de material combinando texto esquematizado, fotos, animaciones de texto, sonido e imágenes prediseñadas o importadas de Internet u otros archivos o videos.	Presentación de una clase buscando la interacción con todos los participantes.	Revisión de documentación Preparación de trabajos	16/09/13 4 horas 23/09/13 4 horas	Facilitador Externo B
Clase teórico-practica Tipos, características y uso adecuado de los navegadores y buscadores de internet	Búsqueda y procesamiento de información sobre determinadas asignaturas Interacción mediante correo electrónico	Exposición de las experiencias del grupo en la búsqueda de información usando diferentes buscadores y navegadores.	Búsqueda de información Preparación de trabajos	01/10/13 4 horas 08/10/13 4 horas	Facilitador externo A

<p>Seminario taller</p> <p>Explicación del concepto, las clases de Software educativo y entornos virtuales de aprendizaje</p> <p>Demostración de la aplicación de programas específicos de instrucción asistida por computadora.</p>	<p>Análisis de algunos programas en relación con la secuencia de las lecciones, o módulos de aprendizaje y métodos de evaluación automática</p> <p>Búsqueda de tipos de software que se adaptarían más a sus áreas de interés y a los grupos de alumnos con los cuales trabajan.</p>	<p>Presentación de una clase con la utilización de un programa de software educativo</p>	<p>Revisión de documentación</p> <p>Preparación de clases utilizando algún tipo de software como respaldo a su gestión.</p>	<p>15/10/13 4 horas</p> <p>22/10/13 4 horas</p>	
<p>Seminario-taller</p> <p>Demostración del uso de elementos tales como, compresión de imágenes, formatos de audio y MP3, para la edición de videos digitales</p>	<p>Familiarización con herramientas de edición de video sencillas</p> <p>Manipulación de diferentes tipos de imágenes para la creación de videos</p>	<p>Explicación de los recursos y procedimiento empleados para la elaboración de un video educativo</p> <p>Presentación del video editado</p>	<p>Búsqueda información</p> <p>Creación de un video a partir de fotos, videos y pistas de audio</p>	<p>04/11/13 4 horas</p> <p>11/11/13 4 horas</p>	<p>Facilitador externo B</p>
<p>Aplicación de las nuevas tecnologías en el aula</p>				<p>18/11/13 hasta 17/01/14</p>	<p>Jefes área Vicerrectora</p>
<p>Observación de las clases por parte del vicerrector para verificar si se están aplicando los temas tratados en las jornadas, por lo menos una vez al mes, durante un trimestre</p>				<p>18/11/13 hasta 17/01/14</p>	<p>Jefes área Vicerrectora</p>

8. 9. Presupuesto

MATERIALES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Pago facilitadores	\$350	\$700
Software		\$350
Material digital de trabajo		\$400
Materiales impresos y otros		\$350
Refrigerio		\$200
TOTAL		\$2000

8.10. Cronograma

Esta propuesta se ejecutará a partir de la primera semana de septiembre del presente año hasta la última semana de enero de 2014:

Año Mes	2013				2013				2013				2013				2014			
	Septiemb				Octubre				Noviemb.				Diciemb.				Enero			
ACTIVIDADES	Semana				Semana				Semana				Semanas				Semana			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Uso del retroproyector	X	X																		
Presentaciones con Power Point			X	X																
Práctica con navegadores y buscadores de internet					X	X														
Explicación y demostración del uso de software educativo							X	X												
Elementos para edición de videos digitales									X	X										
Aplicación de las nuevas tecnologías en el aula											X	X	X	X	X	X				
Observación de las clases por parte de los jefes de área y la vicerrectora para verificar si se están aplicando los temas tratados en las jornadas de capacitación, por lo menos una vez al mes.											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

9.1. Libros

- ✓ Carrasco, José. y Calderón, José, 2000. Aprendo a Investigar en Educación. Ediciones RIALP S.A., Madrid.
- ✓ Chinín, Víctor. Tesis Maestría en Pedagogía, 2012. Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador. Guía Didáctica. Editorial UTPL. Loja.
- ✓ De Zubiría, Miguel.2004. Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporáneas. Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani, Colombia,
- ✓ Díaz-Barriga et al. (reimp. 2011). Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior, Edit. Trillas, México, 1990
- ✓ Díaz-Barriga, Frida. y Hernández, Gerardo. 2010. Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una Interpretación Constructivista. McGraw-Hill Interamericana, Mexico D.F.
- ✓ Escaño, José y Gil de la Serna, María. 1997. Cuadernos de Educación 9. Cómo se Aprende y Cómo se Enseña. I.C.E. Universidad Barcelona, Editorial Horsori, Barcelona
- ✓ González, Ma.Teresa. (et al.) 2008 Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos. Pearson Educación S.A.
- ✓ Herrera, Luis., Medina, Arnaldo., Naranjo, Galo. 2010. Tutoría de la Investigación Científica. Graficas Corona, Quito,
- ✓ Llano, Alejandro,. 2002. La Vida Lograda. Edit. Ariel S.A. Barcelona,
- ✓ Maya, Arnobio. 2003. Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura. Ecoe Ediciones, Bogotá.

- ✓ Munch, Lourdes (et al.), 2010 Administración de Instituciones Educativas. Editorial Trillas. México
- ✓ Nassif, Ricardo. 1958. Pedagogía General. Editorial Kapeluz, Argentina.
- ✓ Paladines, Carlos,2006. Historia de la Educación y del Pensamiento Pedagógico Ecuatoriano. Editorial Universidad Técnica Particular de Loja, Loja
- ✓ Parra, Manuel,2006. Ética en las Organizaciones. Construyendo la Confianza. Pearson Educación S.A. Madrid
- ✓ Posner, George. 2005. Análisis del Currículo. McGraw-Hill Interamericana, México D.F.
- ✓ Prieto, Daniel. 2004.La Comunicación en la Educación. Segunda edición. Ediciones la Crujía. Buenos Aires
- .
- ✓ Valenzuela, Jaime,2004. Evaluación de Instituciones Educativas. Trillas, México D.F.

9.2. Documentos en Red

- ✓ Aldeán, W. Universidad nacional de Loja, Comisión de Evaluación Interna. Proyecto de Evaluación del Desempeño Docente, Febrero, 2009. Extraído de:<http://www.unl.edu.ec/media/evdesdoc09.doc>
- ✓ Arregondo, I, .Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura. La calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación. Extraído de: <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>
- ✓ Educación para la primera infancia. Herramientas para la atención integral. Espacios educativos significativos.Extraídode:<http://www.colombiaaprende.edu.co/html/familia/1597/article-235439.htm>edu.siglo22.net

- ✓ Que son las competencias docentes? Extraído de: <http://edu.siglo22.net/formacion/ccdd>
- ✓ El lapicero. Periódico digital de educación de Sevilla. Principal año 2008, octubre 2008. Experiencias educativas. El espacio escolar. Rocío García Hernández. Extraído de: <http://www.el lapicero.net/node/2957>
- ✓ Estándares de Calidad Educativa, publicado por el Ministerio de Educación del Ecuador, con la asistencia técnica de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)
- ✓ Eggers, K., UDLA. Calidad de la Dimensión Pedagógica. Criterios para Evaluar la Calidad de la Dimensión del Sistema de Educación a Distancia. Extraído de: http://virtual.unne.edu.ar/paramail/EVAL_PEDAG_EAD_LATIN%20EDUCA.pdf
- ✓ Engel, S. Monografías.com educación: Como evaluar el desempeño docente? Extraído de: <http://www.monografias.com/trabajos17/evaluar-docentes/evaluar-docentes.shtml>
- ✓ García, H. El lapicero. Periódico digital de educación de Sevilla. Principal año 2008, octubre 2008. Experiencias educativas. El espacio escolar. Extraído de: <http://www.ellapicero.net/node/2957>
- ✓ Ministerio de Educación del Ecuador, 2008. "Yo miro, Yo sueño, Yo cambio", Quito
- ✓ Ministerio de Educación del Ecuador, Estándares Calidad. Propuesta de Estándares de Aprendizaje: Niveles: 1,2y3. Extraído de: www.educacion.gob.ec/.../999-propuesta-estandares-de-aprendizaje http://www.google.com.ec/#hl=es&client=psyab&q=estandares+de+aprendizaje&gs_l=serp.1.3.0l4.879149.8

- ✓ Ministerio de Educación del Ecuador con la asistencia técnica de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), y El Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (CAECID Estándares de Calidad Educativa).
- ✓ Murillo, F. Universidad Autónoma de Madrid. La investigación sobre eficacia escolar en América Latina. II Congreso Internacional de Investigación Educativa, San José, Costa Rica. Extraído de: <http://congreso.inie.ucr.ac.cr/memoria/documentos/9/La%20Investigacion%20sobre%20eficacia%20escolar%20-%20Javier%20Murillo.pdf>
- ✓ Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. UNESCO Santiago Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Segunda edición revisada, junio de 2007. ISBN: 978-956-8302-71-9
- ✓ Scribd. Concepto de educación. Extraído de <http://es.scribd.com/doc/7622903/Concepto-de-Educacion>
- ✓ Secretaria Pública de Educación de los Estados Unidos Mexicanos. Programa escuelas de calidad. Alianza por la calidad de la educación. SNTE. Módulo 1: Modelo de Gestión educativa estratégica. BN: 978-607-8017-35-5 Impreso en México. CE. Extraído de: <http://es.scribd.com/doc/60572185/18/Gestion-pedagogica#>
- ✓ Soubal Caballero Santos, 2008. La gestión del aprendizaje. Revista Polis de la Universidad Bolivariana. Vol. 7, No. 21. Encontrado en <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v7n21/art15.pdf>
- ✓ Ramírez, A. Evaluación de Competencias Directivas de Directores de Educación Secundaria. 4 y 5 de Diciembre de 2006. Guadalajara, México. Extraído de: http://portalsej.jalisco.gob.mx/sites/portalsej.jalisco.gob.mx/investigacion-educativa/files/pdf/Competencias_directivas.pdf
- ✓ Secretaria de Educación Pública. Subsecretaria de educación básica Diagnóstico y propuestas de mejora del logro educativo en la educación secundaria. Diciembre 2010.

Extraído de:

http://www.educacionbc.edu.mx/departamentos/evaluacion/descargas/Archivos/Diagnostico_Secundaria_2010.pdf

- ✓ Valenzuela, J., Ramírez, M y Alfaro, J. Perfiles educativos vol.33 no.131 México, 2011. CE: Cultura de Evaluación en Instituciones Educativas. Comprensión de Indicadores, Competencias y Valores Subyacentes. Versión impresa ISSN 0185-2698. Extraído de:[http://www.C:/Documents and Settings\Administrador\Mis documentos\DOCUMENTOS PARA\CULTURA DE EVALUACION EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.htm](http://www.C:/Documents_and_Settings/Administrador/Mis_documentos/DOCUMENTOS_PARA\CULTURA_DE_EVALUACION_EN_INSTITUCIONES_EDUCATIVAS.htm)

- ✓ Valdivieso, T. Uso de las TIC en la práctica docente de los maestros de educación básica y bachillerato de la ciudad de Loja. EDUTYEC. Revista electrónica de tecnología. No.33, Septiembre 2010. Extraído de:
http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec33/pdf/Edutec-e_n33_Salome.pdf

10. ANEXOS



UNIDAD EDUCATIVA "PEDRO F. CEVALLOS"

PENSAR HACER Y ACTUAR CON EXELENIA

Ambato, 7 de Junio de 2013

En mi calidad de Rectora de la Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos", a petición verbal del interesado:

CERTIFICO

Que el Ing. Ángel Ernesto Mata Báez, realizó su trabajo de investigación previo a su graduación como Magister en Pedagogía, sobre: **"EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA "PEDRO FERMIN CEVALLOS" DE LA CIUDAD DE AMBATO, CANTON AMBATO, PROVINCIA DEL TINGURAHUA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-1013"**, el mismo que lo desarrolló con dedicación y honestidad.

Es de esperarse que los resultados contribuyan a mejorar el proceso enseñanza aprendizaje y liderazgo en el plantel.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al mencionado docente de la institución, hacer uso de la presente para los fines consiguientes.

Dra. Teresa Albuja

RECTORA



ANEXO 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2011

Señor (a)
Rector-Director de Instituciones Educativas
 En su despacho.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación Interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es interés de nuestra institución en la formación superior, aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y socio-económico.

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la Investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2011-2012"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) - Director (a), muy comedidamente, autorice a Angel Ernesto Mata Baza, Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

Es importante indicar, que la UTPL se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegarán en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, guardando así la identidad de las personas e instituciones participantes. Una vez que se tenga los resultados analizados, se entregará el debido reporte a su Institución..

Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


 Dra. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADEMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

Autorizado





Anexo 3

UNIVERSIDAD TECNICA 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

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÜAN

1.SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	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 adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes					
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 los padres de familia y/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÜAN

2.HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
1.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. 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					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					

3.10.me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor										
3.11.demuestro seguridad en mis decisiones										

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4.ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN:					
	ASPECTOS A CONSIDERAR:	1	2	3	4	5
4.1.Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes						
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal						
4.3. Envío tareas extra a la casa para que e estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas						
4.4Elaboro adaptaciones del currículo para facilitar el aprendizaje de los estudiantes						
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado						
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes						
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad						
4.8. permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la						
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes y cuadernos.						
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el aporte 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 dela institución en las actividades que me competen					
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8 Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9.Llego puntualmente a todas mis clases					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
6.1Participo 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 dialogo y al trabajo planteado por la comunidad																				
6.1.8. 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. estudiantes con necesidades educativas especiales																				

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Ambato, septiembre del 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula
INSTRUCCIONES
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

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1.HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	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 del área					
1.3.elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva					
1.4 utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases					
1.5. adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes					
1.6. utiliza bibliografía actualizada					
1.7.aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
1.8 elabora recursos didácticos novedosos					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
2.1.Aplica el reglamento interno dela institución en las actividades que le competen					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o					

Quimestre.																			
2.4.Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca																			
2.5Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes																			

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Ambato, septiembre del 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 5

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula
INSTRUCCIONES
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

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1.SOCIABILIDAD PEDAGOGICA	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 adecúa al contexto de los estudiantes					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a un compañero con respeto					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
2.1 Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros					
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes					
2.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en					

los estudiantes																				
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase																				
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas , cuadernos o a través de una entrevista																				
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
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2.Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional					
2.3.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 metodologías de comunicación e información para sus clases					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
4.1.Aplica el reglamento interno dela institución en las actividades que me competen					
4.2. dedica erl 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. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
5.1Participa activamente en el desarrollo de la comunidad					
5.2. Le gusta programar actividades parra realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad					

Tomado del MEC con fines investigativos

Anexo 6

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula
INSTRUCCIONES
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

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1.HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
1.1.Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes					
1.2 Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo					
1.3.Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados					
1.4 Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
1.5. Ejemplifica los temas tratados					
1.6.Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes					
1.7.Utiliza tecnologías de comunicación e informática 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	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evalúa la asignatura					
2.2 Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes lo comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.4 Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	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 extra 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	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 indisciplinados de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal y física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Ambato, septiembre del 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 7

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula
INSTRUCCIONES
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

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

:2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases					
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo					
2.3. Entrega las calificaciones					
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
3.1. Trata a su hijo o representado con cortesía y respeto Explica a los estudiantes la forma en que se evalúa la asignatura					

3.2 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle ni verbal o físicamente Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes lo comprendan.																				
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
4.1 Atiende a su hijo o representado de manera específica					
4.2. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado					
4.4 Respeto el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase .Envía tareas extra a la casa					
4.5. .Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento					
4.6 Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extra)					

Tomado del MEC con fines investigativos

Ambato, septiembre del 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 8

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Matriz de Evaluación: Observación de clase

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN:			
	SI		NO	
1. Presenta el plan de clase al observador				
2. Inicia sus clases puntualmente				
3. Revisa las tareas enviadas a 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.				
TOTAL				
PUNTAJE				
PUNTAJE PROMEDIO				

B. PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN:			
	SI		NO	
1. Considera la experiencia previa 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)				
3. Revisa las tareas enviadas a casa				
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				
TOTAL				
PUNTAJE				
PUNTAJE PROMEDIO				

C AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente	VALORACIÓN:			
	SI		NO	
1.Es afectuoso y cálido con los estudiantes (los llama por sus nombres)				
2.Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes				
3.Valora la participación de los estudiantes				
4. Mantiene la disciplina en el aula.				
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.				
TOTAL				
PUNTAJE				
PUNTAJE PROMEDIO				

Tomado del MEC con fines investigativos

Ambato, septiembre del 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 9

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO
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

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	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					
2.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa					
2.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo, explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
2.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos					
2.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes					
2.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales					
2.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales					
2.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente					
2.11. Determino detalles del trabajo que delego					
2.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego					
2.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad					
2.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional					
2.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución					
2.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos					
2.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
2.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional					

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 tras organizaciones gubernamentales y privadas.	1									
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas										

Tomado del MEC con fines investigativos

Ambato, septiembre del 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 10

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES :	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo					
1.2. 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 y explica los criterios de evaluación del área de estudio					
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 y de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico					
1.9. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza seguimiento a las actividades que delega					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad 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					

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Ambato, septiembre del 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 11

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

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

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	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 plantel					
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				
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 PEDAGOGICAS	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes 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 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					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades 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. Preconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes					

Tomado del MEC con fines investigativos

Ambato, septiembre del 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 12

UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

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

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias					
1.10. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del plantel.					
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.12. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno 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. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional					
1.15					

. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.																				
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución																				
1.17. Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución																				
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia a los organismos externos de la institución																				
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos de comité central de padres de Familia, a los organismos externos de la institución																				
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otra fuente 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 MEC con fines investigativos

Ambato, septiembre del 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 13
UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

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

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN:				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo					
1.2. 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 explico los criterios de evaluación del área de estudio					
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 Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior					
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las 1 normas legales v1igentes Pregunto a los es1tudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo y de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico					
1.9. Mantiene actualizados los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11.. Determina detalles del trabajo que delega Realiza seguimiento a las actividades que delega					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la					

endizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.																				
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar																				
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica																				
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos																				
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción 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. 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 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 de entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos

Ambato, septiembre del 2012

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

