



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”, de la ciudad de Loja, parroquia El Sagrario, cantón y provincia de Loja, durante el año 2012 - 2013

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA:

Narváez Jumbo, Isabel Miguelina

DIRECTORA:

Carrión Herrera, Hيرmita Angélica, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2013

CERTIFICACIÓN

Mgs.

Hirmita Angélica Carrión Herrera

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”, de la ciudad de Loja, parroquia El Sagrario, cantón y provincia de Loja, durante el año lectivo 2012 - 2013”**, realizado por el profesional en formación: Isabel Miguelina Narvárez Jumbo; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Isabel Miguelina Narváez Jumbo**; declaro ser autora del presente trabajo 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 realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f).....

Isabel Miguelina Narváez Jumbo
C.I.: 1900152867

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, que es una propuesta de mejoramiento de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, lo dedico y lo pongo en sus manos primeramente a Dios que es el autor de mi existencia y con singular afecto a todas las personas, que de una u otra forma me impulsaron en la ejecución de este trabajo, el mismo que se lo ha desarrollado en beneficio de la educación y por ende el crecimiento de la sociedad.

A la Universidad Técnica Particular de Loja a la que me pertenezco y al Colegio Balbina Moreno en donde me desempeño como docente y en especial al Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión” por su excelente acogida y colaboración durante el proceso de investigación, considerando que dicha propuesta puede ser un aporte en las actividades educativas de la institución.

A mis apreciados amigos, amigas y compañeras, que también me animaron durante el estudio en la perspectiva de culminar la meta y el compartir de sus valiosos aportes.

De manera especial a mis queridos familiares; padres, hermanos y sobrinos cuya compañía y unidad ha sido el soporte para mantenernos en ideal convivencia y armonía y, a mi querido hijo Alexander Joel a quien dedico este trabajo con todo cariño.

Isabel Miguelina Narváez Jumbo

AGRADECIMIENTO

Primeramente doy gracias a Dios por concederme salud y vida, por lo tanto la oportunidad de emprender en este trabajo y, por sus bendiciones otorgadas en cada momento de mi vida

En especial a la Universidad Técnica Particular de Loja, en la persona de su Rector Dr. Miguel Barbosa, por la oportunidad de preparación por medio de postgrados, para quienes desean aprender y mejorar su perfil, en la perspectiva de servir de la mejor manera a la sociedad especialmente en el campo educativo. A la Dra. Carmen Sánchez coordinadora de la maestría, por su acertada dirección.

A la Mgs. Hirmita Carrión directora del presente trabajo por su oportuno y excelente asesoramiento de la presente investigación.

A las autoridades y docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión” que permitieron que se lleve a efecto la investigación; en especial la acogida por la Directora del plantel Hna. Yanina Castillo en el sentido de dar apertura para el diálogo y entrevista relacionada con lo solicitado, además la colaboración de su personal en la aplicación de las encuestas y observación de la clase.

Un especial agradecimiento a miembros de mi familia, a Angelito Maldonado por animar y compartir sus experiencias de vida y educativas, a Verónica y José Miguel como profesionales y ex alumnos de la Universidad Técnica Particular de Loja, por su valioso aporte y apoyo moral en el desarrollo del presente trabajo.

Un agradecimiento muy fraterno a toda mi familia; a mis padres, hermanos, sobrinos y a mi querido hijo Alexander Joel, por su acompañamiento, comprensión y apoyo incondicionales.

Isabel Miguelina Narváez Jumbo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	- 1 -
ABSTRACT.....	- 2 -
INTRODUCCIÓN.....	- 3 -
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	- 3 -
1. Calidad de las instituciones educativas.....	- 9 -
1.1. ¿Qué es la calidad?.....	- 9 -
1.2. Calidad Educativa.....	- 9 -
1.3. Dimensiones básicas para la calidad de las instituciones educativas.....	- 13 -
1.4. Calidad Educativa en el Ecuador.....	- 18 -
2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	- 20 -
2.1. ¿Qué es la evaluación?.....	- 20 -
2.2. Evaluación educativa.....	- 21 -
2.3. Protagonistas de la evaluación educativa.....	- 22 -
2.4. Evaluación educativa en el Ecuador.....	- 23 -
3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	- 26 -
3.1. Estándares de desempeño profesional docente.....	- 26 -
3.2. Modelos de evaluación docente.....	- 29 -
3.3. Atribuciones del docente según la LOEI.....	- 30 -
3.4. Dimensiones de la autoevaluación docente.....	- 32 -
4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	- 45 -
4.1. Estándares de desempeño profesional directivo.....	- 46 -
4.2. Atribuciones del director según la LOEI.....	- 48 -
4.3. Dimensiones de la autoevaluación directiva.....	- 50 -
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	- 58 -
1. Contexto institucional.....	- 58 -
2. Participantes.....	- 58 -
3. Muestra.....	- 59 -
4. Técnicas e instrumentos.....	- 60 -
4.1. Técnicas.....	- 60 -

4.2. Instrumentos	- 61 -
5. Diseño y procedimiento	- 69 -
6. Comprobación de los supuestos	- 70 -
CAPÍTULO III: RESULTADOS	- 72 -
1. Evaluación del desempeño profesional docente	- 72 -
1.1. Autoevaluación de los docentes.....	- 72 -
1.2. Coevaluación de los docentes	- 82 -
1.3. Evaluación de los docentes por parte del director	- 87 -
1.4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes	- 94 -
1.5. Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia	- 100 -
1.6. Matriz de evaluación: Observación de la clase del docente	- 105 -
2. Evaluación del desempeño profesional directivo.....	- 110 -
2.1. Autoevaluación del director.....	- 110 -
2.2. Evaluación del director por parte del consejo directivo.....	- 116 -
2.3. Evaluación del director por parte del consejo estudiantil	- 123 -
2.4. Evaluación del director por parte del comité central de padres de familia .	- 128 -
2.5. Evaluación del director por parte del supervisor escolar	- 133 -
3. Calificación del desempeño	- 140 -
3.1. Calificación del desempeño profesional docente.....	- 140 -
3.2. Calificación del desempeño profesional directivo	- 140 -
3.3. Calificación del desempeño profesional de la institución educativa	- 141 -
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	- 149 -
CONCLUSIONES	- 149 -
RECOMENDACIONES.....	- 149 -
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	- 155 -
1. Título.....	- 157 -
2. Planteamiento del problema	- 157 -
3. Justificación	- 158 -
4. Objetivo general.....	- 159 -
5. Objetivos específicos.....	- 159 -
6. Actividades	- 160 -
7. Localización y cobertura espacial	- 163 -
8. Población objetivo.....	- 163 -
9. Sostenibilidad	- 164 -
10. Presupuesto	- 165 -
11. Cronograma.....	- 166 -
11.1. Taller I.....	- 166 -

11.2. Taller II.....	- 167 -
11.3. Taller III.....	- 168 -
BIBLIOGRAFÍA.....	- 169 -
ANEXOS.....	- 173 -
ANEXO A. Solicitud.....	- 173 -
ANEXO B. Certificación – Rectora de la institución investigada	- 175 -
ANEXO C. Certificación – Directora de tesis	- 176 -
ANEXO D. Instrumentos para la evaluación	- 177 -
ANEXO E. Fotografías	- 203 -

RESUMEN EJECUTIVO

La evaluación es un instrumento básico e indispensable para juzgar la calidad operacional de las actividades del quehacer educativo, y permitir la transformación de procesos. Frente a ello se realizó un diagnóstico evaluativo de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”, de la ciudad de Loja.

La investigación es de tipo socioeducativa, descriptiva y exploratoria, se consideró como muestra a toda la población por ser pequeña, y como técnica se aplicaron los instrumentos de evaluación a los estudiantes, padres de familia, docentes, directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor zonal.

Los resultados muestran que el desempeño profesional docente y directivo de la institución es excelente, pero es necesario cuidar dichas fortalezas, haciendo conciencia de que el eje fundamental en la práctica educativa es el docente, mismo que debe tener una actitud abierta al cambio y estar en permanente formación para su actualización. Por ende se ha planteado una propuesta de capacitación al directivo y docentes, mediante talleres prácticos destinados a mejorar las necesidades educativas detectadas.

PALABRAS CLAVE: calidad, educación, evaluación, docentes, directivos, estándares, didáctica, instituciones educativas, investigación, pedagogía

ABSTRACT

The evaluation is a basic and essential instrument for judging the operational quality of educative activities by allowing process transformation. In this way it was made the evaluation of the quality of teaching and directive professional performance in the Formation's Center Basic Artisanal "Dorotea Carrión", of Loja city.

The type of research is socio-educative, descriptive and exploratory, all population was considered due to its small size, as unique sample, the technique consisted applying evaluation instruments to students, parents, teachers, principals, student council, family parent's central committee and zonal's supervisor, also it was considered the class' observation.

The results show that teacher's professional performance and director of the institution is excellent, but is important care these strengths, making aware of that main axis in educational practice is the teacher, he must be open to change and be in constantly updated. Hence has arisen a proposal training to director and teachers through practical workshops aimed at improving the educational needs identified.

KEYWORDS: quality, education, evaluation, teachers, principals, standards, teaching, educational, institutions, research, pedagogy

INTRODUCCIÓN

La evaluación desde siempre fue necesaria, con el propósito de conocer la calidad de trabajo desarrollada en las diferentes actividades y desde una concepción técnica se constituye en un instrumento imprescindible de ayuda. Para poner de relieve qué está ocurriendo y por qué, y aportar datos válidos de cómo son las situaciones y los hechos de los cuales se necesita información José M Ruiz (1999).

Por ello la determinación de evaluar es importante para mejorar el desempeño de los empleados, proporcionar realimentación y capacitación, tomar decisiones de promoción y realizar investigación de personal. En el ámbito educativo la evaluación en las instituciones es apremiante, dado el caso de que la buena práctica educativa se debe a la calidad de desempeño del docente y los resultados se plasman en la vida estudiantil.

Desde esta perspectiva es elocuente el problema de la evaluación si no tiene buenas directrices para ser aplicada o no es entendida como una alternativa de solución. Generalmente las causas principales del bajo nivel de la calidad del desempeño profesional docente, directivo e institucional, se debe a la falta de capacitación permanente acorde con la realidad, concientización al personal docente desde su responsabilidad, preocupación en el sentido de convicción al cumplimiento de su misión e innovación quizá de los programas de estudio.

En lo referente a los efectos se detecta un profesorado pasivo, conformista, con criterios tradicionales, renuentes al cambio, por lo tanto se genera estudiantes desmotivados, sin emprendimiento, desinteresados y sin visión. Las prácticas de la evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y las fuerzas armadas a comienzos del siglo”.

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

En nuestro país la Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa considera que la Constitución de la República en el art. 349 prescribe que el Estado garantizará al personal docente actualización y formación continua y mejoramiento pedagógico y académico, que establecerá un Sistema Nacional de Evaluación del desempeño. El Plan Decenal de Educación 2006-2015 en la Sexta política establece el “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Plan Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del Sector”.

El 4 de junio de 2008 mediante Acuerdo Ministerial No. 189 se oficializó la aplicación de las pruebas SER Ecuador en los establecimientos educativos fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares a nivel nacional cada tres años lectivos de manera Universal, a partir del año 2008. Así mismo la normativa que regula el proceso de aplicación de los instrumentos de evaluación del Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas en el año lectivo 2011-2012 régimen Sierra y 2012-2013 régimen costa, para docentes y directivos con nombramiento fiscal.

El objetivo de este sistema es determinar la calidad del desempeño de los actores del sistema educativo con la finalidad de contribuir con el diagnóstico de las necesidades del sistema educativo, producir insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa, fomentar una cultura de evaluación y Rendición Social de Cuentas.

En su ejecución autoriza al Ministerio de Educación para que convoque con el carácter de obligatorio a docentes y directivos con nombramiento fiscal y ejecute el proceso de aplicación de los instrumentos de evaluación previstos en esta normativa. Al promover la evaluación del desempeño profesional docente y directivo permitirá suscitar acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación docente, así como su desarrollo profesional.

Puntualiza que la evaluación docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento y para el efecto está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

En realidad esta actividad de la evaluación se torna prioritaria en las instituciones educativas, motivo de este proyecto de investigación sobre la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012, estipulado por la Universidad Técnica Particular de Loja en coordinación con la Maestría en Pedagogía, cuyos maestrantes han canalizado dicha investigación en instituciones educativas de nivel medio.

Este planteamiento y con fines investigativos conlleva a designar a una institución de la localidad para realizar la investigación, por lo tanto se obtuvo la apertura para este propósito en el Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”, de la ciudad de Loja, ubicada en la parroquia El Sagrario, está regentada por la Congregación de las Madres Dominicanas de la Enseñanza. La institución es fiscomisional y de jornada matutina; actualmente oferta los niveles octavo, noveno y décimo Años de Educación General Básica. La autoridad es la directora, cuenta con 9 docentes incluida la directora que también se desempeña como docente y 68 estudiantes.

El primer paso para la presente investigación se realizó mediante entrevista con la autoridad para tener el acceso respectivo, se tomó como muestra a toda la población por considerarse pequeña, a la misma que se aplicó instrumentos de evaluación tales como: encuestas a los estudiantes, padres de familia, docentes, directivos, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor zonal, además de la observación de clase; todo esto con la finalidad de conocer, analizar y reflexionar sobre la práctica docente de esta institución. Fue motivo de muchas expectativas ante los resultados esperados por tratarse de una actividad que no se ha practicado muy frecuentemente en dicha institución.

La generación de reportes con los resultados en las diferentes dimensiones que intervienen en cada uno de los instrumentos de evaluación como información real y el análisis de los mismos, muestran que el desempeño profesional del docente, directivo e institucional está ubicado en el nivel excelente, pero es necesario reforzar esas fortalezas, haciendo conciencia de que el eje fundamental en la práctica educativa es el docente, el mismo que debe estar en un sitio de alerta, de permanente preparación acorde con la realidad. .

La presente investigación brinda un panorama real a la Universidad Técnica Particular de Loja como auspiciante de la Maestría en Pedagogía, siendo un referente de la práctica educativa en el nivel medio, de tal manera que puede hacer uso de esta información para buscar estrategias viables que coadyuven al cambio e implantar programas de mejoramiento en la búsqueda de preparar el recurso humano para la continuidad en el nivel superior.

De igual forma tiene singular importancia para la institución educativa que se investigó, en este caso el Centro de Formación “Dorotea Carrión” porque esta experiencia permitió tomar un espacio de reflexión entre los miembros; en el sentido de mejorar en algunos aspectos de las diferentes dimensiones que quizá carecían de importancia en el pasado y esa falta de reconocimiento a desmejoró la calidad de la educación. Se pudo detectar mucha impresión, especialmente al realizar la coevaluación, inicialmente suponían que se

trataba de una evaluación aplicada por el Ministerio de Educación, quizá fue una reacción de entrada, posteriormente se notó tranquilidad y espontaneidad.

En lo referente a los estudiantes se consideró como una práctica muy valiosa en el sentido de actuar con respeto y madurez en el tratamiento de sus educadores, su reacción en el discernimiento personal de saber tomar decisiones y actuar con criterio y sinceridad. Como investigador tenía muchas expectativas a las posibles respuestas de los investigados, también fue una experiencia para la actividad en la que me desempeñé como docente en razón de alimentar decisiones de cambio, tener visión y romper esquemas que son un verdadero retroceso en la práctica educativa.

El desarrollo del trabajo se realizó contando con el recurso humano disponible, aún con ciertas limitaciones; se utilizaron técnicas como la observación, la entrevista y encuestas que conformaron los diferentes instrumentos, cámara fotográfica como medios materiales y como una motivación personal cuenta el interés de conocer esta realidad y que es de mi incumbencia por ser docente en la medida de canalizar estrategias desde esta experiencia que permitan un empoderamiento en lo que es educación y desde la construcción del perfil anhelado.

Se han tomado en cuenta las siguientes hipótesis:

- El actual desempeño profesional docente en las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.
- El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Las mismas que son sometidas a verificación de acuerdo a los resultados obtenidos. Para cuya verificación se ha trabajado con los objetivos que a continuación se mencionan:

El objetivo general de la presente investigación es: Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Para lo cual se han planteado los siguientes objetivos específicos:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y

bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Acorde con la información adquirida mediante la investigación se han comparado algunos supuestos (hipótesis); mediante enfoques teóricos, antecedentes y teorías en general investigadas como parte del marco teórico, cuyo referente fue necesario incorporar a nuestros conocimientos previos como un sustento para la interpretación y análisis de la información procesada.

Finalmente cabe indicar que de acuerdo al planteamiento de la hipótesis, se presenta un contraste; ya que la institución en donde se realizó la investigación: Centro de Formación Básica "Dorotea Carrión", se obtuvo un nivel excelente, por lo tanto la hipótesis no se cumplió según los resultados obtenidos: del desempeño de los docentes; 85.83/100, del desempeño de los directivos; 88.42/100 y el promedio del desempeño institucional; 87.13/100, todos equivalente a excelente.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1. Calidad de las instituciones educativas

1.1. ¿Qué es la calidad?

El término calidad proviene de la palabra latina “qualitas” que significa: propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie. La calidad por tanto es un juicio de valor subjetivo que describe cualidades intrínsecas de un elemento.

Es claro que existe ambigüedad en la concepción de este término tan reiteradamente utilizado, pero que dista mucho de ser una realidad clara y precisa; ninguna concepción por sí misma puede representar su significado, así por ejemplo para algunos la calidad es sinónimo de eficacia, es decir en la medida en que una organización alcance sus objetivos propuestos, será de calidad; pero es fácil detectar un reduccionismo en el concepto adoptado, porque la eficacia por sí misma no es un indicador de calidad. Morrish, I (1978) afirma al respecto: “Se puede por ejemplo, ganar eficiencia y economía en el campo de la educación a expensas del desarrollo del pensamiento reflexivo, de las actitudes sociales y de la creatividad”. Entonces, entendiéndose la calidad como algo indefinible si no se construye para cada contexto y situación, en el siguiente apartado se aborda el tema de calidad educativa, a cuyo aspecto se orienta la presente investigación.

1.2. Calidad Educativa

En un mundo globalizado como el nuestro, donde se producen cambios de manera rápida y frecuente, el término calidad adquiere un significado evolutivo y relevante, pretendiendo dar un calificativo óptimo a cualquier actividad o servicio del cual se espera un beneficio personal o colectivo.

El análisis de la calidad educativa, surge como respuesta al deseo de progreso, superación o desarrollo de las personas en una nación, pues como manifestaba Benito Juárez “La educación es fundamental para la felicidad social; es el principio en el que descansan la libertad y el engrandecimiento de los pueblos”, es así que a partir de una reflexión consiente sobre lo poco que se ha logrado en pos de mejorarla, conviene señalar que el presente proyecto de investigación, pretende aportar con contenido, criterios y opiniones personales, que sirvan de referente y estímulo a quienes de una u otra manera

estamos involucrados y más que ello comprometidos; con la misión sagrada de educar y de ser entes activos, en la tarea de lograr la excelencia educativa.

El modelo de calidad para las instituciones educativas propuesto por el Dr. Gento Palacios, es uno de los cuales “ofrece una visión objetiva, integral y ponderada de lo que deben ser las instituciones educativas para ser consideradas de calidad”. En dicho modelo, se considera como identificadores de la calidad del producto educativo: la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución, y el efecto de impacto de la educación alcanzada (M. Vivas García, 1999).

A continuación se exponen algunos criterios que resaltan la importancia de la calidad de las instituciones educativas:

a) “Asegurar la calidad de la enseñanza es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro”.

“Todos sabemos que el futuro de las naciones radica en la educación. Por lo tanto en la medida en que se mejore la calidad de la enseñanza mejores serán necesariamente, las expectativas sociales, económicas, políticas y morales de las sociedades futuras.” Foro de Elizabeth Melhado (Agosto 07, 2005).

La prosperidad de los pueblos obedece a la calidad de educación, por lo tanto propender a mejorar la acción educativa de hoy, es pensar construir el progreso de las generaciones futuras, es hacer hoy lo que se espera y se quiere cosechar en el mañana. Incidir en el futuro, es establecer un compromiso con el mismo en la medida que es posible proponer planteamientos inéditos o nuevas realidades, esto enmarca en una dimensión prospectiva muy importante en el avance de la enseñanza y por ende la mejora de la calidad de las Instituciones Educativas.

b) “Los modelos de calidad de una empresa productiva pueden ser aplicados a un centro educativo”.

“Si se pueden retomar aspectos de modelos de calidad para aplicarlos en la educación. Hemos leído acerca de input/output, que recibe el alumno en cuanto a calidad de enseñanza y los resultados producidos por la misma. La organización, planeación, capacitación del personal (docente) y satisfacción del cliente son aspectos importantes en ambos ámbitos, después de todo la educación es también una empresa de servicio.” Foro de Elizabeth Melhado (Agosto 07, 2005).

Para conseguir los productos deseados al final de la meta, conlleva a un proceso permanente en la contribución de calidad de enseñanza por parte del docente hacia el alumno, en otras palabras es un aportar, implantar, introducir aprendizajes significativos de transformación relativa a los requerimientos y condiciones de vida futura del individuo en formación; por otro lado la importancia de capacitación e innovación del docente conductor del proceso educativo, en el sentido de aplicar y ajustar modelos actuales y funcionales, acorde con la realidad y la situación del ámbito social, son de elocuente requerimiento.

Estos aspectos deben ser previamente organizados y planificados, tomando en consideración que la prestación de un buen servicio satisface las necesidades del cliente; desde el punto de vista también la educación es una empresa puesta al servicio de todos.

c) “Las mejoras de la calidad educativa dependen de la práctica docente y del funcionamiento de los centros educativos”.

“Como empresas educativas, los resultados que estas den dependen directamente de la planeación, organización, preparación y visión hacia el futuro que tengamos. Por lo tanto la preparación de todos los involucrados, así como organización de los centros repercute directamente en los resultados obtenidos, así como el que se tenga objetivos, metas y medios bien claros de acuerdo a las necesidades detectadas tanto de los alumnos como de la sociedad en general.” Foro de Elizabeth Melhado (Agosto 07, 2005).

La práctica docente desarrollada en base a la organización, preparación y visión con miras hacia el futuro influencia mucho para la obtención de los resultados, primeramente tomando en consideración el recurso humano del presente y el medio ambiente en que se desenvuelve y los objetivos y metas bien definidos acorde con los requerimientos del alumno y la sociedad, en ese sentido es el docente quien acopla la acción educativa hacia el estudiante dependiendo siempre de la visión que la institución persigue.

d) “Una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresen educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles”.

Mucho hemos leído acerca del perfeccionamiento del ser humano en todos los aspectos. Una institución educativa que provee óptimas condiciones para potencializar las habilidades creativas, de descubrimiento, de reflexión, solución de problemas de manera significativa necesariamente estará proporcionando un medio adecuado para el progreso educativo de sus alumnos. Foro de Elizabeth Melhado (Agosto 07, 2005).

Para que una institución ofrezca educación de calidad, se somete a brindar las mejores condiciones, para que los educandos asimilen una preparación inherente a sus condiciones de vida, situación que requiere que el recurso humano en desarrollo sea creativo, con una capacidad de reflexión crítica que le permita resolver los problemas cotidianos, de esta manera la institución estará en un plano de progreso educativo de calidad.

Es importante acotar del informe Delors (1996), los cuatro pilares de la educación: “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir con los demás, y aprender a ser”. Pues son criterios que de cierto modo ayudan a orientar los esfuerzos hacia el modelo de educación que queremos, donde el docente principalmente juega un rol decisivo en el aprendizaje de los estudiantes, pues ha de orientarle de un modo tal que no sea siempre él el que de conocimiento, sino que pueda recibir de ellos juicios de valor, cuestionamientos, respuestas a las inquietudes que ellos mismos plantean y sobre todo que pueda incentivarles al desarrollo de sus facultades para el análisis y búsqueda de soluciones. El “aprender a conocer”, se orienta de manera práctica a lograr que el estudiante esté siempre abierto al conocimiento, que sea el forjador de su propio desarrollo, mediante el autoestudio y el buen hábito de lectura, que sea capaz de interpretar la información y no sólo eso, sino que la someta a la reflexión y al análisis, para emitir sus propios criterios, y no caer en la tradicional repetición de conceptos. El “aprender a hacer” se refiere al enfoque del conocimiento hacia la realidad o práctica, sobre el beneficio del saber para crear bienes y servicios, con propósitos de mejorar la realidad circundante, pues qué sentido tendría la educación sino logrará una formación y transformación del propio individuo y si este no pudiera contribuir al desarrollo de su propio entorno. El “aprender a convivir con los demás” es un criterio que se ha considerado frente a la necesidad de que los estudiantes desarrollen sus habilidades innatas sociales y comunicativas, sus valores humanos y de participación como ciudadanos y por último el “aprender a ser” permitiría reforzar la propia autoestima, la conducta, el deseo de superarse a sí mismos, por lo general los estudiantes suelen entrar en un afán de competencias entre todos ellos, cuando el reto en sí, no está tanto en comparar habilidades con los demás compañeros sino en descubrir y desarrollar sus propias habilidades, saberse alguien que puede y está en la capacidad de crecer, mejorar y

superarse día a día como persona, pues no hay mejor realización que la de ser uno/a mismo/a y encontrar satisfacción en lo que se hace.

Por otro lado la UNESCO, en el último informe de monitoreo de la Educación para Todos (2005), establece tres elementos para definir una educación de calidad: el respeto de los derechos de las personas; la equidad en el acceso, procesos y resultados; y la pertinencia de la educación. La conjunción de las mismas define una educación de calidad, es por eso que cada país en consideración de estos tres elementos, plantea políticas y desarrolla estrategias de forma general y particular tomando muy en cuenta las aspiraciones de su gente, manteniendo una visión global y a largo plazo de las metas que desean alcanzar y la manera en como cambiarán la realidad actual en un futuro próximo. Sin embargo no todos quienes están al frente actúan como dignos representantes del pueblo y a veces los esfuerzos suelen concentrarse a pequeñas masas populares con fines unipersonales, de ahí que no hay prosperidad y la transformación tiene ocurrencia demasiado lenta o en su defecto se estanca.

1.3. Dimensiones básicas para la calidad de las instituciones educativas

La calidad de las instituciones educativas según García, J (2002); no es algo que se alcanza y finaliza, se trata de un proceso de constante mejora, que toma en cuenta los distintos factores y elementos intervinientes en la enseñanza – aprendizaje, mismos que son cambiantes debido a la modernización e incorporación de avances que se producen en el entorno.

Si bien es cierto, de acuerdo con García, J (2002) que expresa "...la remodelación de los centros educativos apoyándose en las nuevas tecnologías, la consideración social de la importancia de la función docente, la valoración y atención a su cuidado, la participación activa de todos los sujetos de la comunidad educativa, la relación fructífera con su medio natural y comunitario, entre otros, constituyen elementos que coadyuvan a mejorar la calidad de la educación..." también es fundamental destacar algunos factores o dimensiones causales que hacen posible la calidad de las instituciones educativas. Estas son: el liderazgo y trabajo en equipo, sumado a ellos como variables que ayudan a elevar la calidad de la enseñanza, el clima institucional y la satisfacción del estudiante con la enseñanza y servicios académicos formativos recibidos. Paso a describir el alcance de cada una de las dimensiones nombradas:

- **Liderazgo en las instituciones educativas**

Es necesario un liderazgo visible de la dirección, es decir que sea eficaz y basado en el compromiso con la calidad; el líder de la institución educativa (rector) ha de hacer partícipe a los miembros de la comunidad educativa dicho compromiso y ha de centrarse en establecer el contexto en el cual los estudiantes puedan desarrollar de mejor forma su potencial. Malcom Baldrige, en su modelo de calidad o excelencia en la gestión, considera que el liderazgo de los directivos es un elemento impulsor de la mejora de la calidad de la institución educativa, por ello resulta importante tener muy claro a qué liderazgo se está haciendo referencia.

Acogiendo la definición de Hunter (2001) acerca del liderazgo que manifiesta que es “el arte de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de los objetivos en pro del bien común”. Es decir un verdadero líder es aquella persona capaz de lograr la colaboración de los miembros que conforman la institución para sacar adelante un proyecto que a todos beneficia, sin ejercer poder, sin forzar ni ir en contra de la voluntad de sus dirigidos, antes bien; conseguir sus aportes y trabajo con motivación y no a base de presión. Aquí sale a relucir cierta deficiencia en el sistema educativo de algunas instituciones de nuestro país, respecto a la falta de formación de los docentes en la dirección de centros y en la gestión de la calidad pues muy pocos demuestran o reúnen las características de un buen líder.

- **Trabajo en equipo**

Las personas somos seres en relación, el “grupo” constituye una necesidad humana, que a veces se le percibe como una amenaza en la medida en que coarta la libertad de las personas, del lado favorable indudablemente también permite el logro de objetivos que de forma individual serían inalcanzables y que proporcionan un alto nivel de satisfacción al individuo; por esta última razón es que el trabajo en equipo no solo favorecen el logro de los objetivos con un esfuerzo menor, sino que enriquecen a cada uno de los miembros y multiplican los resultados, de modo que la fuerza o capacidad de trabajo en equipo es superior a la suma de las capacidades individuales de sus miembros siempre y cuando los miembros del grupo estén plenamente identificados con los objetivos del grupo.

De forma similar que en la anterior dimensión en el ámbito educativo encontramos

grupos docentes con diferencias entre sí, ya sea en edad, procedencia, gustos, intereses, y lo que importa más con una visión distinta acerca de la persona y de los procesos educativos, son grupos en su mayoría heterogéneos con tendencia a desacuerdos, lo cual representa un reto para quienes asumen la responsabilidad de liderar el trabajo en equipo. Aun así, todos y cada uno de los miembros deben colaborar y fomentar las buenas relaciones, pues todos a pesar de las diferencias que puedan existir entre unos y otros, trabajan sobre la realidad única e irrepetible que es el estudiantado, sujeto a un proceso de familiarización constante llamado educación, de donde emana su formación para la vida, en valores que le hacen una persona auténtica y humanista. Por ello es que la labor y responsabilidad del maestro es altruista e invaluable, debe entenderse como la misión de formar individuos útiles a la sociedad, cuyo desarrollo humano represente también el desarrollo de nuestro país.

En fin, conseguir tales aspiraciones requiere del trabajo en equipo, mismo que exige compromiso, responsabilidad y autodisciplina de los diferentes miembros que lo componen, en este caso: el directivo, administrativos, maestros, estudiantes, padres de familia, personal de apoyo y de servicio.

- **El clima institucional**

La investigación sobre el clima institucional y académico parte de sus raíces en la pedagogía, la psicología, la ecología y la sociología. Para definir el clima institucional Stewart (1979), señala que: “el clima es un ambiente externo al sujeto (no engloba características personales, como actitudes) constituido por los miembros del centro educativo; percibido, diferencialmente, dependiendo de diversos factores (posición dentro de la institución, por ejemplo) pero que afecta a todos y es percibido por observadores externos”

Otros autores consideran al clima como parte del ambiente o lo identifican con atmósfera, razón por la que niegan la necesidad de definirlo, por ser un constructo evidente que se siente, se nota, se vive. En concreto, no se requiere estar mucho tiempo en una institución para palpar la atmósfera del lugar.

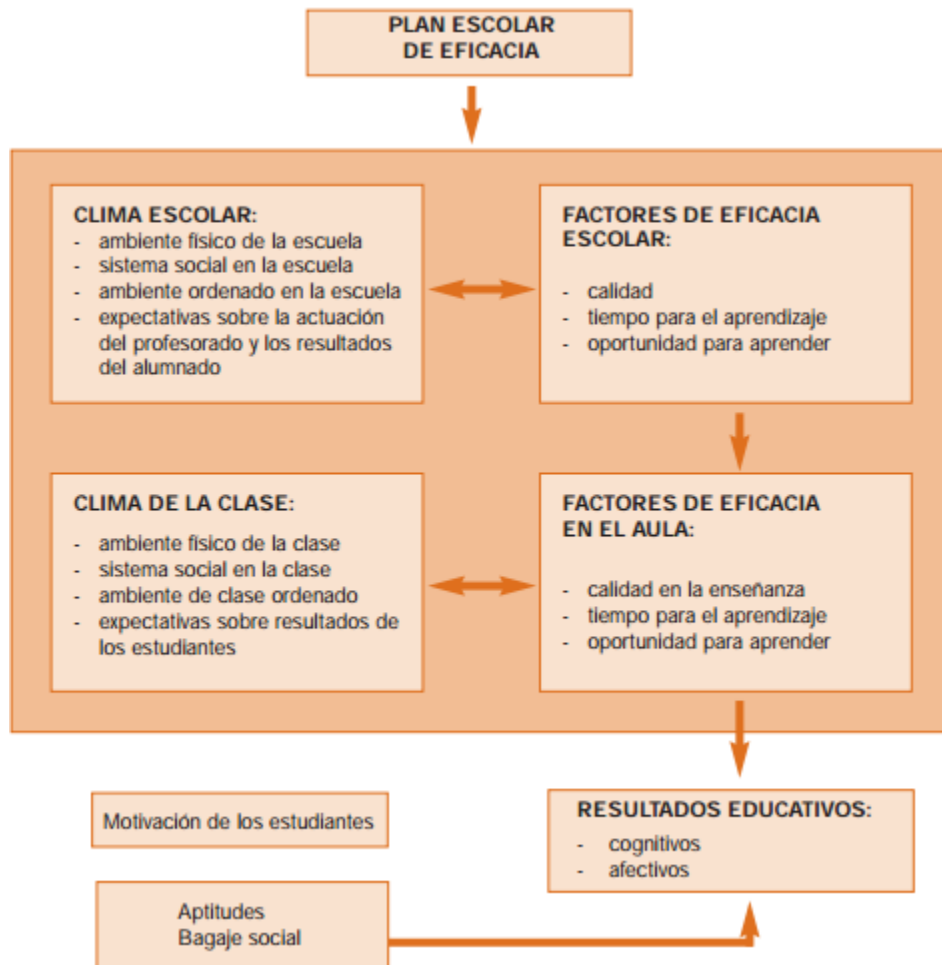
Abordar esta dimensión es importante, ya que en él se incluyen aspectos esenciales que favorecen la calidad educativa en las instituciones. Así por ejemplo Gonder (1994), tras recoger los trabajos de diferentes autores, manifiesta como conclusión que los

componentes del clima institucional son cuatro:

- El académico, referido a las normas, creencias y prácticas de la institución.
- El social, relacionado con la comunicación y la interacción entre las personas que están en la institución.
- El físico, vinculado a aspectos físicos y materiales de la escuela (sobre todo mantenimiento y acceso a los materiales), y
- El afectivo, basado en los sentimientos y actitudes compartidos por los estudiantes en la escuela.

En relación a lo expuesto, la evaluación de la calidad iría en torno a estos componentes, pues lograr un buen clima escolar favorece la motivación del estudiante para aprender, el logro de las metas que la institución se plantea, el bienestar profesional de los docentes y la colaboración de los padres de familia en el contexto institucional como corresponsables de la formación integral de sus hijos.

Creemers y Gerry (1999), muestran la relación entre el clima escolar, la eficacia organizativa y la enseñanza, para ello la representan de manera gráfica, tal como se aprecia en el esquema 1, donde la propuesta de un plan escolar eficaz, conlleva a resultados cognitivos y afectivos, donde los últimos no sólo tienen importancia en sí mismos para la adquisición de destrezas sociales, sino que influyen de manera positiva en el desarrollo cognitivo del estudiantado. En los resultados influyen también las aptitudes y el bagaje social entendiéndose como bagaje social los problemas sociales, la experiencia de vida con la que los estudiantes llegan a la escuela y que suele considerarse como un factor importante de éxito o fracaso escolar, en este sentido la motivación juega un papel importante al ser un factor relevante tanto en los resultados cognitivos como en los afectivos, porque ejerce influencia en las propias aptitudes del estudiante, al transformarlas en su relación positiva o negativa con el centro de enseñanza.



Fuente: Creemers y Genrry, 1999

Esquema 1_Factores relacionados con el clima en la eficacia de la escuela

Además, según esta representación del clima y de su relación con la eficacia, las instituciones educativas deberían tener en cuenta tanto los factores que propician un clima positivo en la institución como tal y en el aula, es decir; para obtener buenos resultados cognitivos y afectivos, es necesario mejorar la calidad de los procesos de enseñanza, el tiempo y la oportunidad. En relación con la enseñanza en el aula, la calidad tiene que ver con la planificación del contenido, la articulación del currículo, los procedimientos de agrupación de los estudiantes, la actitud del docente y las prácticas pedagógicas.

▪ **La satisfacción de los estudiantes**

Es conveniente que las instituciones educativas, sientan la necesidad de determinar el grado de satisfacción de sus estudiantes, por ser ellos los protagonistas principales del proceso enseñanza-aprendizaje. Stufflebeam y Shinkfield (1987) señalan que “las

necesidades que unen o separan a los clientes de un determinado servicio son las que deben considerarse como base para decidir qué tipo de información se debe recopilar y a qué criterios recurrir para determinar la valía o mérito de un servicio”. Siendo así, a criterio personal el grado de satisfacción del estudiante con la enseñanza que recibe y su entorno, es un claro indicador que sirve para determinar cuan eficaz es el desempeño profesional del maestro y la calidad del ambiente escolar que la institución posee.

De igual manera Gento (1996), en su modelo de Calidad Total para Instituciones Educativas, recoge la satisfacción de los estudiantes como indicador de calidad, considerándola en “términos similares a la satisfacción de los clientes externos en las empresas productivas o de servicios, aunque, en el caso educativo, el estudiante no es en absoluto un cliente externo, sino que es participante, coagente, del producto educativo, final de todo el proceso”. Entonces, la satisfacción de los estudiantes ha de basarse en la atención a sus propias necesidades educativas, en sus diversas manifestaciones y en el logro de las expectativas que se les planteen durante su formación permanente.

1.4. Calidad Educativa en el Ecuador

Partiendo de lo establecido en los artículos 26 y 27 de la Constitución política del estado ecuatoriano, vale la pena resaltar la importancia de la educación para el buen vivir de las personas y que no ha de ser meramente asimilada o tratada, sino que ha de ser progresiva y con altos índices de calidad. Los artículos en mención que resaltan la importancia e incidencia en el tema de investigación, versan de la siguiente manera:

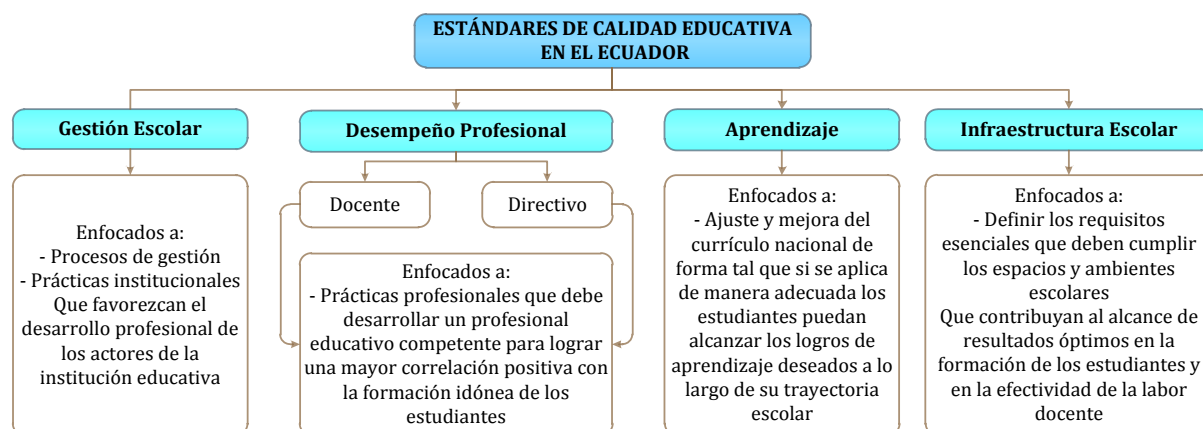
Art. 26.- “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas,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

Art. 27.- “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y

comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional".

Ahora bien, para establecer una educación de calidad, el Ministerio de Educación menciona que es necesario identificar primero el tipo de sociedad que queremos tener, entonces nuestro sistema educativo será de calidad en la medida que aporte a la consecución de esa meta es decir en la medida que contribuya a alcanzar todos y cada uno de los objetivos trazados para lograr el tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país, garantizando la igualdad de oportunidades, la posibilidad de acceso de todas las personas, el aprendizaje necesario y sostenible, entre otros aspectos relacionados con la preparación, el grado de compromiso y servicio de los actores educativos, una educación de calidad garantizará la permanencia y culminación del proceso educativo.

Con el ánimo de trazar las directrices que enrumben a la educación hacia el camino que lleve al desarrollo irreversible de nuestra sociedad, el Ministerio de Educación Ecuatoriano, actualmente propone cuatro tipos de estándares de calidad educativa (esquema 2) con el fin de orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.



Fuente: Estándares de calidad educativa, Ministerio de Educación - Ecuador (2012)

Elaboración: Isabel N.

Esquema 2_ Estándares de calidad educativa en el Ecuador

El cumplimiento de todos estos estándares en su conjunto, permitiría elevar el nivel de calidad en la educación ecuatoriana. No obstante, en los apartados 3.3 y 3.4; se profundizará de mejor manera el segundo tipo de estándar referente al desempeño profesional docente y directivo.

2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas

2.1. ¿Qué es la evaluación?

En términos generales, la evaluación según (J. M. Ruiz, 1999), es de uso frecuente para las personas en una determinada acción de su vida, incluye varias acepciones que se identifican con fines diversos: “valorar, estimar, apreciar, comparar, enjuiciar, controlar, fiscalizar”, estas acciones muchas veces se conciben como algo impuesto y externo del individuo, solo para saber si éste tiene un conocimiento eficiente o no, si su trabajo es bueno o malo, en fin; saber con mayor exactitud cómo se desenvuelve en sus funciones. Desde otro punto de vista, la evaluación se considera un instrumento de ayuda que brinda un enfoque para la toma de decisiones, así como el mejoramiento continuo a partir del conocimiento de la situación real y hechos que están ocurriendo.

Según (Joint Comité, 1988), la evaluación es como un “enjuiciamiento sistemático sobre el valor o mérito de un objeto, para tomar decisiones de mejora”, por lo tanto resulta útil ya que a partir de ella se consigue información real, que sometida a un análisis profundo y reflexivo permita luego reforzar aspectos que resultaron valiosos, descartar aquellos que implican retroceso y buscar estrategias que conlleven a cumplir con los objetivos planteados.

Otra definición que enfatiza en el carácter técnico de la evaluación; es la expuesta por (Pérez Juste, R. 1995), determinándola como un “proceso sistemático, diseñado intencional y técnicamente, para la recogida de información, que ha de ser valorada mediante la aplicación de criterios y referencias como base para la posterior toma de decisiones de mejora, tanto del personal como del propio programa”. Por ello la metodología se encarga de dilucidar en los procesos, métodos, técnicas e instrumentos diseñados para llegar al corazón de la realidad institucional investigada y evaluada. Con las definiciones expuestas se tiene una idea de lo que la evaluación en general representa, sin embargo en concreto es importante un acercamiento al contexto de lo que significa e implica la evaluación educativa.

2.2. Evaluación educativa

La evaluación educativa hace que ambos conceptos: evaluación y educación, aparezcan ligados en un término como es el de finalidad educativa. (Valenzuela González, J. R. 2004) El fin de la educación tiene que ver de forma directa con el fin de las personas que forman parte del contexto educativo: directivos, maestros, estudiantes, etc. las metas y propósitos que cada uno mantiene brindan las pautas para saber a dónde se desea llegar y como sería posible conseguir los resultados deseados, así por ejemplo: el logro del estudiante es aprender, educarse y formarse de manera que pueda enfrentar los retos del conocimiento que puedan ir apareciendo en el transcurso de su escolaridad, el logro del maestro/a, es contribuir de la mejor manera a que sus discípulos puedan realizarse como personas útiles a la sociedad, es compartir conocimiento y estar preparado/a para responder inquietudes, despejar dudas, crear espacios de innovación y descubrimiento, fomentando incluso el autoaprendizaje; el logro de los directivos es mucho más orientado al compromiso de servir a la comunidad en general, de fomentar la unidad y el desarrollo de los valores humanos e institucionales, de mantener siempre presente la visión y misión de la institución a la que dirige, encaminándola hacia un proceso de mejoramiento continuo, en todos los aspectos que satisfaga la búsqueda de la excelencia y la calidad total de la educación.

Según lo expuesto, es apreciable que los fines pueden ser diversos, en algunos casos más limitados que otros, en conjunto la evaluación permite valorar y medir cada uno de los logros personales y según (Merino Fernández, J.V. 2003) es una “función instrumental que, en consecuencia está al servicio de las metas educativas, cuya aportación es la de favorecer y facilitar las decisiones que conducen al logro de los objetivos propuestos”. Con soporte en dicho argumento (Merino Fernández, J.V. 2003) manifiesta que “es adecuado hacer de la actividad profesional un objeto de evaluación, sobre todo si es entendida como la recogida sistemática de información rigurosa, que una vez valorada a la luz de criterios y de referencias relevantes, permita tomar decisiones para la mejora”

Evaluar una institución educativa implica considerar las características que a continuación se mencionan:

- Tener en cuenta el contexto en el que se evalúa.
- Tratar con la misma profundidad los procesos y los resultados.
- Fomentar la libertad de expresión de los participantes.
- Utilizar todos los métodos posibles que faciliten la recogida de la “vida” del Centro.
- Utilizar los datos estadísticos prudentemente.

- Atender a los intereses de toda la comunidad educativa.
- Proporcionar una visión de conjunto aunque se evalúen aspectos concretos.
- El informe se redactará con un lenguaje accesible a los destinatarios.
- Su finalidad será siempre educativa.
- Debe expresar un compromiso social.

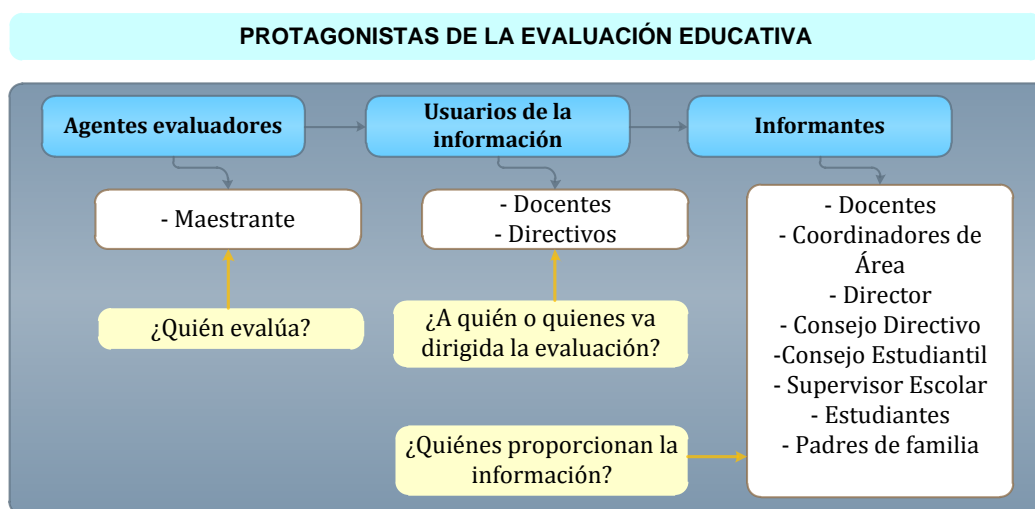
2.3. Protagonistas de la evaluación educativa

En el proceso de evaluación educativa intervienen diversos actores que se pueden clasificar de acuerdo a (V. Prozzu & M. Lopez Torres., 1999 & 2008) en tres grupos: agentes evaluadores, usuarios de la información e informantes.

- a. **Agentes evaluadores.** Son las personas que realizan la evaluación y pueden ser de dos tipos: internos y externos. Los internos son aquellos que cumplen la doble función de ser protagonistas del proceso educativo y de actuar como evaluadores del mismo. Los externos son aquellos que actúan como observadores idealmente neutros de lo que ocurre en el proceso educativo, son traídos desde afuera para dichos fines evaluativos, la credibilidad sin embargo, en general la ganan los evaluadores internos; por conocer de mejor manera el contexto y las circunstancias en que ocurre el proceso educativo, no obstante, se pone en tela de juicio cuando el evaluador deja caer su juicio en un conflicto de intereses, por lo que en la mayoría de los casos, el evaluador externo es considerado un juez más imparcial aunque su evaluación tienda a ser un poco superficial.
- b. **Usuarios de la información.** Son las personas a las que va dirigida la información que resulta de un proceso de evaluación. Para el evaluador, dos de las preguntas fundamentales que ha de plantearse con: ¿a quién van dirigidos los resultados de la evaluación? Y ¿qué van a hacer con esos resultados cuando los reciban?, así el evaluador ha de considerar diversos principios éticos para asegurar que la información llegue sólo a aquellas personas que la deban recibir identificando grados de confidencialidad de los datos colectados.
- c. **Informantes.** Son las personas que pueden proporcionar información valiosa para un proceso de evaluación. Estos actores son elegidos por el evaluador en función de los métodos de evaluación seleccionados, de tal forma que la correlación informante-

información proporcionada queda correctamente establecida. En la mayoría de procesos de evaluación las principales fuentes de información son los mismos miembros de la comunidad educativa (p. ej.: alumnos, profesores, directores) y personas externas a la institución (p. ej.: padres de familia, egresados, empleadores).

Analizando el rol de los distintos actores en el proceso de evaluación educativa, según lo expuesto anteriormente, el esquema 3 permite representar el protagonismo de cada sujeto (actor) en la evaluación que se lleva a cabo en la presente investigación.



Fuente: V. Prozzu, 1999

Elaboración: Isabel N.

Esquema 3_Protagonistas de la evaluación educativa

2.4. Evaluación educativa en el Ecuador

El estado ecuatoriano consciente de la necesidad de incorporar cambios que permitan mejorar la calidad de educación de las y los ecuatorianos, promueve la evaluación educativa a fin de examinar con mayor cuidado el proceso formativo de los estudiantes. Para ello con base legal en la Constitución Política del Estado que en su **Art. 346**, declara: “existirá una institución pública con autonomía de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación” el 26 de noviembre de 2012 crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa –INEVAL- que de conformidad al **Art. 68** de la Ley Orgánica de Educación Intercultural -LOEI- “realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los

estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes”.

Por lo manifiesto, los pilares del INEVAL son eminentemente técnicos y se asientan en los siguientes valores institucionales para el cumplimiento de su gestión:

- 1) Objetividad
- 2) Tecnicidad
- 3) Eficiencia, eficacia y efectividad en su operación
- 4) Fomento de la cultura de evaluación
- 5) Confiabilidad, y
- 6) Profundo sentido de participación social

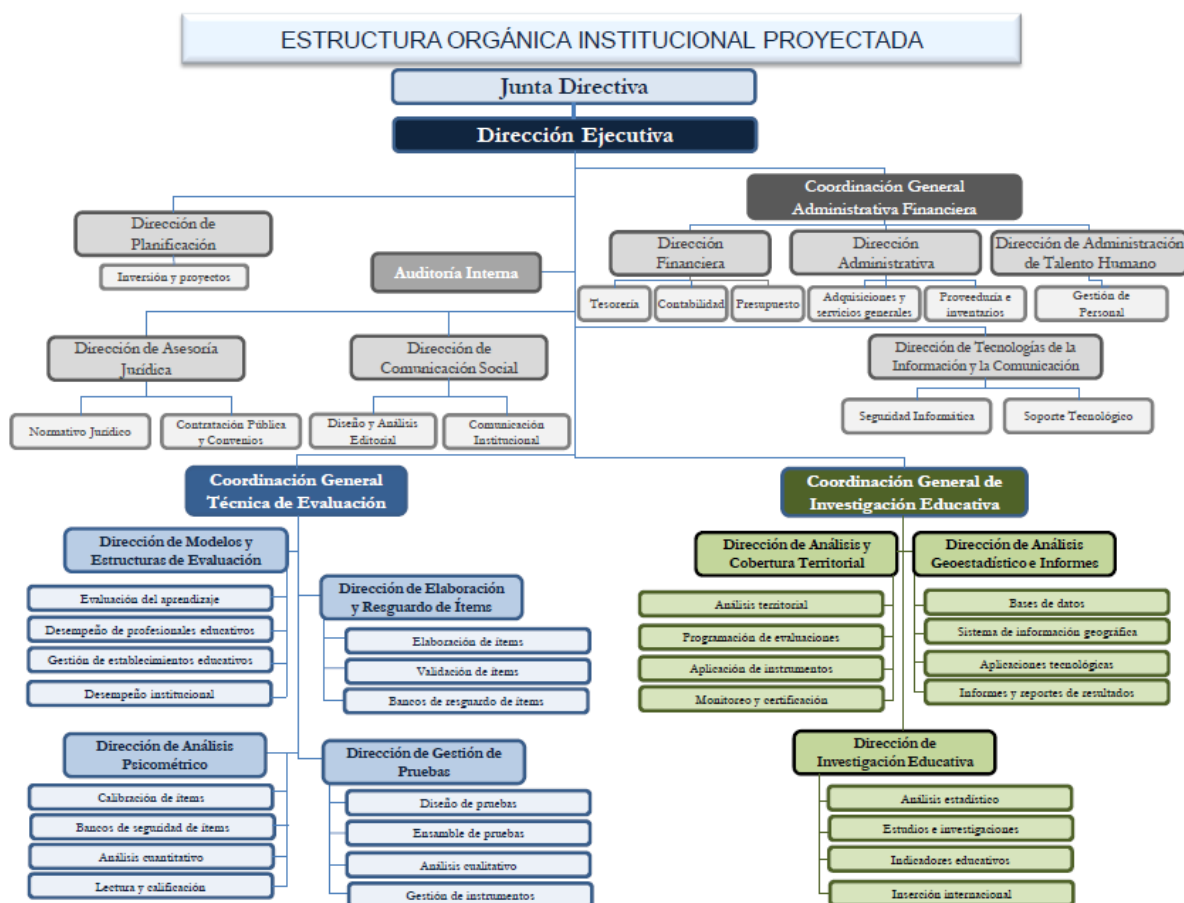
Las principales funciones del INEVAL son:

- Diseñar y aplicar pruebas y otros instrumentos de evaluación para determinar la calidad del desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema escolar, de acuerdo con un plan estratégico de cuatro años;
- Desarrollar estudios sobre las metodologías de evaluación más adecuadas tanto para el contexto nacional, zonal y local, como para los componentes a evaluar;
- Establecer instrumentos y procedimientos, que deberán utilizarse para la evaluación;
- Realizar, a solicitud de la Autoridad Educativa Nacional, la evaluación de programas y proyectos en el ámbito educativo;
- Procesar y analizar la información que se obtenga de las evaluaciones para facilitar la adecuada toma de decisiones en materia de política educativa;
- Hacer públicos los resultados globales de la evaluación, respetando las políticas de difusión y rendición social de cuentas establecidas por la autoridad competente;
- Participar en proyectos internacionales que contribuyan a mejorar la calidad de la educación;
- Entregar a la Autoridad Educativa Nacional los resultados de todas las evaluaciones realizadas.
- Estos resultados servirán como insumos para el diseño de políticas de mejoramiento de la calidad educativa y para la verificación del cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo.

Cabe añadir que esta institución, dentro de su estructura orgánica institucional (esquema 4); cuenta con un departamento de Coordinación General Técnica de Evaluación bajo dirección ejecutiva, que en su componente Dirección de Modelos y Estructuras de Evaluación, contempla:

- Evaluación del aprendizaje
- Desempeño de profesionales educativos
- Gestión de establecimientos educativos, y
- Desempeño institucional

Sobre estos cuatro ejes se ha dado inicio a la evaluación permanente de las instituciones educativas de nuestro país, no solo a nivel de educación básica y bachillerato, sino también a nivel superior.



Fuente: INEVAL [En línea]. Disponible en: <http://www.ineval.gob.ec/index.php/ineval>
Esquema 4_Estructura orgánica institucional proyectada del INEVAL - Ecuador

3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes

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

La evaluación del desempeño profesional de los docentes se considera como un medio para conocer la realidad educativa, y en base a los resultados tomar decisiones en la mejora del desempeño con la reestructuración de las actividades planteadas o potencializar lo que fue funcional; también el docente necesita conocer su desempeño como una directriz para optar por el cambio, cabe mencionar que esta actividad exige trabajo intelectual en la medida que los docentes utilizan su conocimiento especializado conjuntamente con la extracción y reproducción de las experiencias humanas reales.

“El primer paso en el proceso de evaluación del desempeño es determinar las razones por las cuales su organización o institución desea hacerlo. Es decir, ¿la institución desea utilizar los resultados para mejorar el desempeño? ¿Para dar aumentos con base en él?. Esta determinación es importante porque las diversas técnicas de valorar del desempeño son apropiadas para algunos propósitos pero no para otros.” (Coens y Jenkins, 2002).

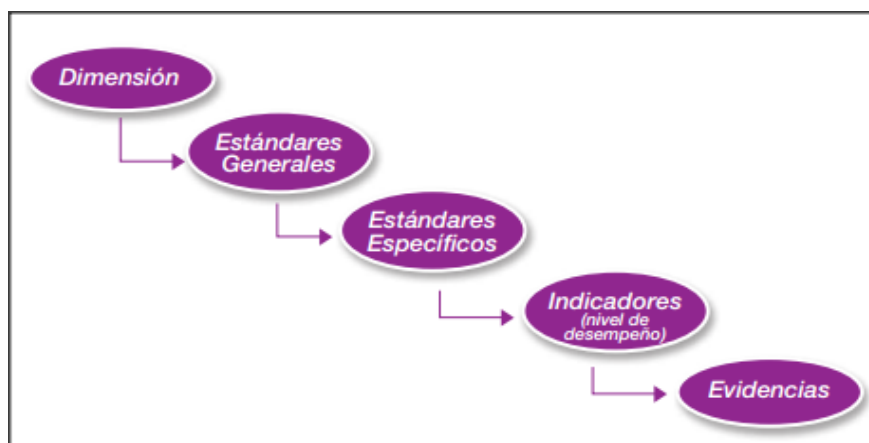
Generalmente es muy considerable utilizar un sistema de evaluación fiable para cada propósito, por ejemplo para mejorar la calidad de desempeño, para optar por una capacitación al docente, para una mejor categorización, para reestructurar el currículo, etc. Actualmente el Ministerio de Educación pretende evaluar según estas instancias, pero el propósito es mejorar el desempeño profesional en una forma integral, por ello los estándares en este caso del desempeño profesional docente, describen lo que los docentes deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. A continuación se exponen de forma más detallada.

3.1. Estándares de desempeño profesional docente

“El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de

egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato” (Ministerio de Educación – Ecuador – Estándares de Calidad Educativa).

Los estándares de desempeño profesional docente permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio en el área que enseña, evidencia otras características que inyectan valor agregado a su desempeño, tales como: el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los estudiantes y padres de familia, así como una sólida ética profesional, entre otras. Desde esa perspectiva para elaborar los instrumentos de evaluación se han organizado los estándares en categorías que van de lo general a lo particular. Cada categoría general se desagrega en categorías más particulares, llegando hasta las de mayor especificidad. Así por ejemplo en el esquema 5, se presenta la desagregación actual del modelo de evaluación del desempeño profesional docente, propuesto por el Ministerio de Educación del Ecuador.



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador
Esquema 5_Modelo de evaluación del desempeño profesional docente

Sobre la base del modelo expuesto en el esquema 5, cada parte desagregada, se define de la siguiente manera:

Dimensión: Ámbito o área de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.

Estándar General: Descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.

Estándar Específico: Descriptores concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

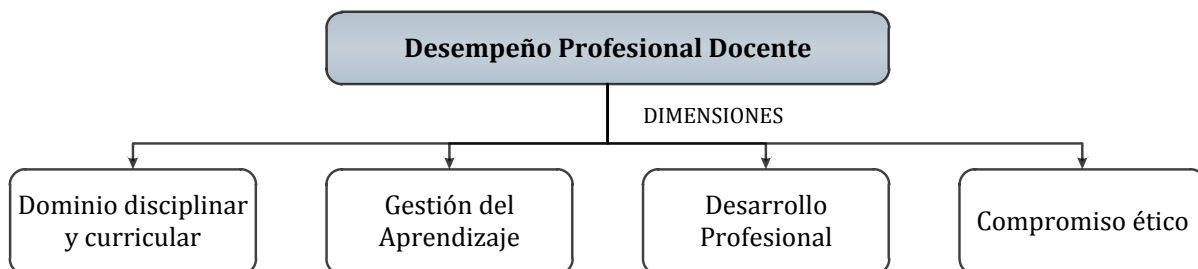
Indicador (nivel de desempeño): Acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor.

Evidencias: Manifestaciones claras de la práctica docente, resultantes de la evaluación.

Los estándares propuestos para evaluar el desempeño profesional docente, cumplen con los siguientes criterios:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

De forma general los estándares del desempeño profesional docente se hallan divididos en cuatro dimensiones como se aprecia en el esquema 6, mismas que asocian los ítems que a continuación se exponen.



Fuente: <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/que-son-pes.html>

Elaboración: Isabel N.

Esquema 6_Dimensiones de los Estándares del Desempeño Profesional Docente

DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR

- A.1. El docente conoce comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.
- A.2. El docente conoce el currículo nacional.
- A.3. El docente domina la lengua con la que enseña.

DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

- B.1. El docente planifica para el proceso enseñanza aprendizaje.
- B.2. El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
- B.3. El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL

- C.1. El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- C.2. El docente participa de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
- C.3. El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO

- D.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- D.2. El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.
- D.3. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.

3.2. Modelos de evaluación docente

Según Valdés (2001), según el énfasis o centro de atención se puede caracterizar cuatro tendencias de los modelos de evaluación del desempeño docente, como se expresa seguidamente: “Modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva.” La descripción de cada uno con soporte en la información presentada por I. A. Montenegro (2007) en su libro Evaluación del desempeño docente, Fundamentos, más modelos e instrumentos sigue a continuación.

a) Modelo centrado en el perfil del maestro

Es elaborado generalmente por un juicio de expertos haciendo énfasis en una serie de características de un docente ideal constituyéndose como un patrón a imitar por el docente. La gran desventaja es que dista mucho del perfil docente en términos generales.

b) Modelo centrado en los resultados

Es un modelo que centra su interés en los resultados de la gestión docente, para lo cual no necesariamente requiere evaluar al docente directamente sino a sus estudiantes para examinar en ellos el aprendizaje como producto de su labor educativa. La desventaja del modelo radica en que las evaluaciones masivas a los estudiantes no suelen reflejar esfuerzos que el docente realiza en atención a casos especiales de niños o jóvenes con dificultades.

c) Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula

Este modelo resalta la forma como el docente lleva a cabo las actividades de aprendizaje, su dedicación y compromiso en la tarea de enseñar y garantizar el aprendizaje, en este caso la desventaja del modelo es que puede llegar a sobre-valorarse el activismo, sin tenerse en cuenta los resultados de su labor.

d) Modelo centrado en la práctica reflexiva

Se trata de un modelo que invita al docente a tomar conciencia diaria de su trabajo, se apoya principalmente en la autoevaluación y compromiso del docente, aunque resulta ser un modelo bien intencionado porque genera disciplina en el proceso evaluativo, carece de parámetros objetivos para determinar qué tan eficiente es su labor y que tanto es su mejoramiento.

3.3. Atribuciones del docente según la LOEI

Según el **Art. 11** de la Ley de Educación Orgánica Intercultural, capítulo IV; las y los docentes de nuestro país, tienen la obligación de:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus

- reglamentos inherentes a la educación.
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.
 - c. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.
 - d. Respetar el derecho de las estudiantes y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos.
 - e. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en las instituciones educativas.
 - f. Ser evaluados integra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, La ley y sus Reglamentos.
 - g. Atender y evaluar a los y las estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarlas, oportunamente presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones.
 - h. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a los y las estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas.
 - i. Elaborar y ejecutar en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula.
 - j. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas.
 - k. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demanden las comunidades y la sociedad en general.
 - l. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos.
 - m. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
 - n. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de los y las adolescentes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

Todas estas disposiciones permiten perfilar la actitud del docente y su desempeño profesional. En observancia de las mismas, que han sido establecidas por ley para garantizar su cumplimiento, se analizan las distintas dimensiones contempladas en la

práctica enseñanza-aprendizaje mediante el conjunto de estándares propuestos en cada caso.

3.4. Dimensiones de la autoevaluación docente

a) Sociabilidad pedagógica

La sociabilidad pedagógica consiste en entender la educación como la fuerza determinante del cambio social y de la configuración de la cultura, en esta perspectiva se asume la sociabilidad pedagógica como la competencia específica que el docente debe desarrollar para conocer y orientar a sus estudiantes en su integración personal a la sociedad, es decir en el desarrollo de sus potencialidades individuales como persona (autonomía, creatividad, espíritu crítico, etc.) en un marco social. Quintana, (1999). Pero esta orientación debe tener como objetivo la educación integral de la persona, es decir favorecer su autonomía plena, misma que será adquirida cuando haya desarrollado todas sus capacidades: de interrelación, de inserción social, afectivas, psicomotrices, cognoscitivas. Por ello, el docente juega un rol importante que no se reduce a la educación de la sociabilidad, sino que adquiere un enfoque superior como es la formación integral de la persona en su conjunto de capacidades individuales y colectivas, prestando especial atención a aquellos estudiantes que muestren un nivel inferior de desarrollo por minusvalías presentadas en sus capacidades psicomotrices y cognoscitivas.

En el marco de lo expuesto, la educación es el medio por el cual interactúan los maestros y estudiantes en un proceso constituido por dos componentes íntimamente relacionados: la enseñanza y el aprendizaje, Por una parte, desde el punto de vista de educación informal, “la educación es un proceso que dura toda la vida”, en el cual las personas realizan distintos tipos de aprendizajes “mediante las experiencias diarias y su relación con el medio ambiente (la relación social)” ahora considerando las concepciones de educación no formal y formal, Touriñan (1983), señala que la educación es un proceso educativo que responde a una intencionalidad y que se lleva a cabo con una metodología sistemática, la diferencia entre estas dos responde a criterios metodológicos y estructurales, es decir; la educación formal es aquella que se realiza dentro del marco institucional, obedeciendo a procedimientos convencionalmente escolares, incluida según el criterio estructural, al sistema educativo normado y orientada a la provisión de conocimientos y al desarrollo de capacidades de los escolarizados, que les acrediten para la obtención de un título académico, en este tipo de educación que se extiende desde el inicio de la enseñanza

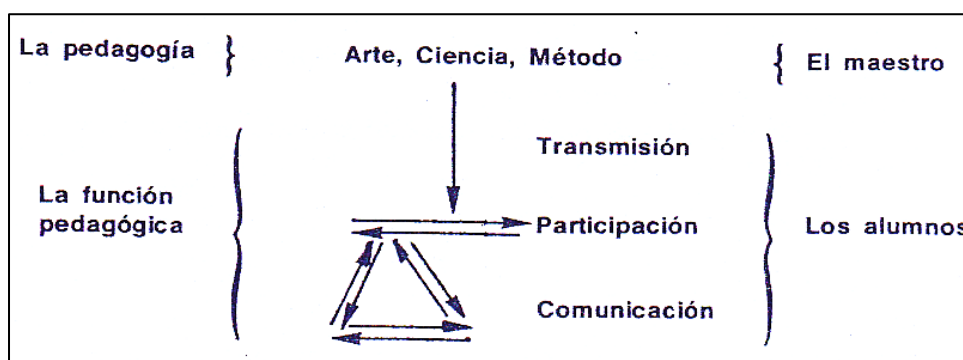
primaria hasta la universidad, es donde el docente juega un rol importantísimo entorno a la sociabilidad pedagógica, en cuyo aspecto debe potenciar sus capacidades para incidir de manera positiva en la educación de los estudiantes que la sociedad les ha confiado.

b) Habilidades pedagógicas y didácticas

En este apartado, conviene entender primero las concepciones de pedagogía y didáctica. Empezando con la primera, el término pedagogía; etimológicamente se deriva del griego “paidos” que significa: niño y “agein” que significa: guiar y constituye el conjunto de saberes que buscan tener impacto en el proceso educativo, en todas sus dimensiones, así como en la comprensión, organización de la cultura y construcción del propio individuo. Fourcade, R (1979) en su libro *Hacia una Renovación Pedagógica*, cita algunas definiciones en torno al tema:

- “Pedagogía es el arte de comunicar el saber a los demás”
- Es el conjunto de “formas de hacer o de ser” que permiten la transmisión del saber;
- Es la ciencia que trata de las leyes de la transmisión del Saber, de la formación y de la educación.
- La práctica que se juzga por los resultados concretos y no puede situarse a nivel teórico.

Así mismo, expone mediante el esquema 7; los elementos principales del sistema educativo, que tiene que ver con la enseñanza y ejercicio de la función pedagógica.



Fuente: Fourcade, R. (1979) *Hacia una renovación pedagógica*
Esquema 7_Elementos del Sistema Educativo Pedagógico

En dicho esquema, el conjunto de signos y flechas refleja que lo verdaderamente esencial en la función pedagógica, es la forma en que es transmitido el conocimiento y las cualidades de las relaciones que se establecen entre el maestro poseedor de la Ciencia y los alumnos (receptores y a su vez actores). La calidad o riqueza con que ambos construyen sus relaciones humanas, dota de un verdadero rostro a la pedagogía.

Así, en cuanto a la relación de la pedagogía con la educación. Foulquié señala que: “la educación está a nivel de la práctica, mientras que la pedagogía pertenece al orden teórico, al conocimiento de los métodos educativos” que se desarrollan en base a la investigación y cuyos principios y procesos deben ser aplicados por el docente en beneficio de la formación del estudiante y de la sociedad. La pedagogía por tanto, “tiene por objeto el estudio, la selección y la aplicación de acciones educativas emprendidas dentro de marcos institucionales dados y tendentes a llevar a cabo unas finalidades socialmente definidas, mediante consideraciones éticas y filosóficas” en un sentido más amplio de acuerdo con Faure y otros (1978), la concepción de la pedagogía ha evolucionado de forma tal, que es asumida como “el proceso cultural; que busca la eclosión y desarrollo de todas las virtualidades del ser”, esta acepción pone en evidencia la importancia de la pedagogía durante todo el proceso histórico de la humanidad, en donde siempre se ha resaltado que es primordial asegurar el bienestar de todos y el cuidado de la naturaleza como fundamentos de vida, en este contexto la pedagogía puede dar respuesta a la necesidad de educar a las generaciones jóvenes, en la adopción de orientaciones y concepciones relativas a lo deseable pretendiendo un interés emancipador con la esperanza de construir una sociedad cada vez mejor.

Ahora, considerando que la acción educativa requiere de una teoría y una práctica, ya se ha visto que la pedagogía como ciencia de la educación, proporciona la teoría, y la práctica en consecuencia la proporciona la didáctica. Entonces, partiendo de la etimología; la palabra didáctica se deriva del griego: *didaskhein*: enseñar y *tékne*: arte, que viene a significar: “el arte de enseñar”. Comenio, J. (1657) en su libro *Didáctica Magna*, conceptualizó a la didáctica como ciencia y arte de enseñar, misma que hace referencia a los procedimientos, técnicas y demás recursos por medio de los cuales se da el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Según el planteamiento de Nérici I. (1973), los principales objetivos de la didáctica son:

- Llevar a cabo los propósitos de la educación.
- Hacer el proceso de enseñanza-aprendizaje más eficaz.
- Aplicar los nuevos conocimientos provenientes de la biología, la psicología, la sociología y la filosofía que puedan hacer la enseñanza más consecuente y coherente.
- Orientar la enseñanza de acuerdo con la edad evolutiva del estudiante para ayudarle a desarrollarse y realizarse plenamente, en función de sus esfuerzos de aprendizaje.
- Adecuar la enseñanza y el aprendizaje, a las posibilidades y necesidades del estudiantado.

- Inspirar las actividades escolares en la realidad y ayudar al estudiante a percibir el fenómeno del aprendizaje como un todo, y no como algo artificialmente dividido en fragmentos.
- Orientar el planeamiento de actividades de aprendizaje de manera que haya progreso, continuidad y unidad, para que los objetivos de la educación sean suficientemente logrados.
- Guiar la organización de las tareas escolares para evitar pérdidas de tiempo y esfuerzos inútiles.
- Hacer que la enseñanza se adecue a la realidad y a las posibilidades del o la estudiante y de la sociedad.
- Llevar a cabo un apropiado acompañamiento y un control consciente del aprendizaje, con el fin de que pueda haber oportunas rectificaciones o recuperaciones del aprendizaje.

También es conveniente mencionar que la didáctica considera algunos elementos fundamentales, sin los cuales la labor educativa no tendría frutos o resultados esperados. Estos son:

- El estudiante
- El docente
- Los objetivos
- Los contenidos
- Los recursos o material didáctico.
- Los métodos y las técnicas de enseñanza
- El medio: geográfico, económico, cultural y social.

Estos elementos didácticos encierran en sí mismos importancia y cada uno tiene una función específica en el propósito esencial de lograr que las y los estudiantes “aprendan a aprender”, así por ejemplo; sin un buen método y técnicas respectivas, sería más difícil que los estudiantes alcancen el objetivo de aprendizaje óptimo, sin un procedimiento claro, sería como caminar a la deriva sin un rumbo determinado, no se diga el papel del educador (docente) quien debe ser ante todo un guía, orientador, facilitador y reconocer la utilidad del plan de contenidos, recursos y medios didácticos para poder desempeñar su profesión de acuerdo con las necesidades, intereses y condiciones del medio.

El “aprender a aprender” al que se ha hecho referencia anteriormente, como un proceso intencionado de desarrollo y uso de las herramientas intelectuales que poseemos, obedece

a la formación de actitudes y valores, la adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades, por parte de los estudiantes, no obstante los maestros han de promover en ellos un desarrollo cognitivo y personal, sembrando curiosidad de indagar para saber que hay más allá de los contenidos que se dictan en el aula clase. Para “aprender a aprender” es importante que el estudiante asuma lo expuesto en el esquema 8, pues como manifestaba P. Freire “Nadie educa a nadie, todos aprendemos de todos”

● Piense	➤	así estará más cerca de usted mismo o misma.
● Comuníquese	➤	los demás también saben cosas.
● Observe	➤	es la puerta hacia el conocimiento del mundo.
● Analice	➤	así empezará a entender la vida.
● Experimente	➤	el riesgo le hará sentir vivo.
● Compare	➤	es la forma de hacer fácil lo difícil.
● Organice	➤	aún en lo no lógico hay orden
● Concéntrese	➤	solo así verá todo lo que le rodea.
● Resuma	➤	es el símbolo de la comprensión.
● Practique	➤	así llegará a dominar las cosas
● Evalúe	➤	es la clave para el continuo avance
● Cuestiónese	➤	sabrás lo que le falta para llegar a su meta.

Fuente: Torres, H. & Girón, D. A. (2009): *Didáctica General*, CEEC/SICA
Esquema 8_Principios Aprender a aprender

Entre otras, las habilidades pedagógicas y didácticas que el docente debe adquirir para ejercer su rol de formador de individuos y mediador de conocimientos con un alto sentido de responsabilidad y compromiso de calidad, según García E, se mencionan:

- Diagnóstico de conocimientos y necesidades de los estudiantes en un aula de clases.
- Dominio de los contenidos a ser impartidos.
- Establecimiento de metas tanto para sí como para sus estudiantes.
- Supervisión y regulación de aprendizajes facilitando al estudiante la interacción con

los materiales de trabajo.

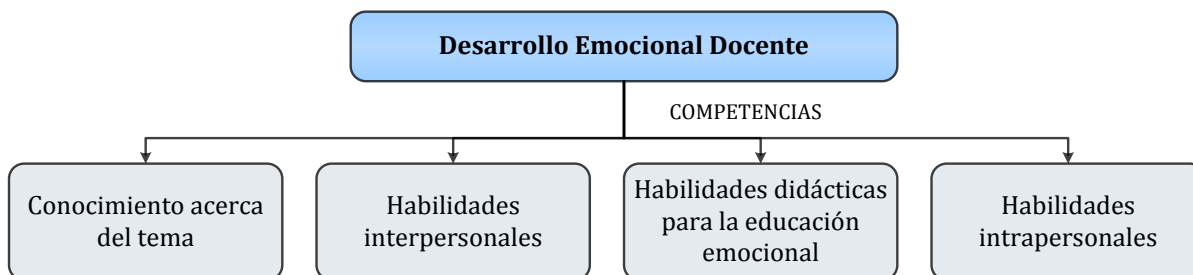
- Fomentar el logro del aprendizaje significativo.
- Fomentar la búsqueda de la novedad, esto es, curiosidad, originalidad, creación.
- Enseñar qué hacer, cómo, cuándo y por qué.
- Compartir experiencias de aprendizaje con los estudiantes a través de discusiones reflexivas o cualquier otra técnica similar.
- Adaptar las actividades del aprendizaje a circunstancias del momento.

c) Desarrollo emocional

Cuando se hace referencia a la formación de la ciudadanía para la vida en sociedad cimentada en el ejercicio y respeto de todos los derechos y libertades fundamentales, se analiza que la inteligencia emocional es uno de los pilares esenciales de la educación en tanto que el “aprender a convivir” supone la formación para la cooperación, como la palabra lo dice el aprender a vivir juntos, implica el desarrollo del concepto de identidad personal para el relacionamiento con los demás en un plano de igualdad y respeto. La *Inteligencia Emocional* como se ha denominado a partir de 1995 y que desde entonces adquiere mayor relevancia, según Mayer y Salovey (1997) implica el desarrollo de un conjunto de habilidades para “percibir, valorar y expresar emociones con precisión; para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; para comprender las emociones y el conocimiento emocional y para regular la emociones que promuevan el crecimiento emocional intelectual”.

La educación emocional de las personas, es una alternativa que ayuda a prevenir los desajustes personales, la agresividad, el consumo de drogas, la depresión, la intolerancia y es una vía para acentuar la formación integral de los ciudadanos, lo que se ha dicho sobre una educación de calidad que debe desarrollarse de forma integral, por tanto la educación que se brinda al estudiante debe consolidarle y contribuir a que aprenda a tener conciencia de sus emociones, cultivarlas positivamente, vivir con mayor control de sí mismo aún en entornos donde sea habitual el descontrol y la violencia. Claro está, entonces que la educación emocional debería estar inserta en todos los niveles del sistema educativo y en la formación a lo largo de la vida, sin embargo como lo advierten Extremera y Fernández, B. (2004), son muy pocas las instituciones formadoras de formadores que tienen establecidos programas específicos con contenidos de educación emocional, que fomenten en los docentes las habilidades necesarias para cumplir con la demanda actual de la educación emocional de sí mismos y de sus estudiantes.

Cabe citar las competencias socio-emocionales (esquema 9) que un docente debe desarrollar por la importancia que tienen en su bienestar personal, en su adaptación al trabajo para propiciar relaciones positivas y enriquecedoras entre todos.



Fuente: Vivas, M. (2004)

Elaboración: Isabel N. (adaptación basada en la fuente)

Esquema 9_Desarrollo Emocional Docente

A. Conocimientos acerca del tema

Es importante que los docentes tengan conocimiento acerca de la inteligencia emocional y el cómo desarrollarla, pues los estudiantes necesitan de un referente y apoyo en el proceso de aprender y desarrollar las habilidades emocionales propias. Sabiendo que ellos, gran parte de su infancia y adolescencia pasan en la escuela, se atribuye al docente el compromiso y responsabilidad; de ser un agente activo en el desarrollo afectivo, haciendo del entorno escolar un espacio privilegiado de socialización emocional, donde a más de ser él, la figura que posee el conocimiento, sea un modelo en cuanto a actitudes, comportamientos, emociones, sentimientos, de manera que sea capaz de enseñar con el ejemplo la forma ideal de ver, razonar y reaccionar ante la vida. Según autores como Abarca, Marzo y Sala, 2002; Vallés y Vallés, 2003, la práctica docente implica actividades como:

- La estimulación afectiva y la expresión regulada de los sentimientos positivos, y más aún de las emociones negativas (ira, envidia, celos, etc.)
- La creación de ambientes que desarrollen las capacidades socio-emocionales y la solución de conflictos interpersonales.
- La exposición a experiencias que puedan resolverse mediante estrategias emocionales.
- Enseñanza de habilidades empáticas mostrando a los estudiantes, como prestar atención, saber escuchar y comprender los puntos de vista de los demás.

B. Habilidades interpersonales

Las mismas condiciones del ejercicio profesional educativo, demandan que el docente desarrolle habilidades para identificar, comprender y regular primero sus propias emociones, cuyo alcance le permitirá adquirir:

- Capacidad de identificar emociones, saber leer el lenguaje corporal de los estudiantes, es decir; percibir los estados de ánimo de los mismos.
- Capacidad para escuchar, ser empático y tomar decisiones, saber actuar bajo incertidumbre.
- La empatía y habilidades para persuadir, dirigir (liderazgo), resolver disputas, trabajar en equipo.
- Habilidad para descubrir en otros sus fortalezas y debilidades, hacérselas saber y brindar apoyo de modo incondicional. Adaptarse a la diversidad, saber comprender y ponerse en el lugar del otro, canalizar situaciones para el logro de objetivos comunes. Delegar, ofrecer tareas en función de las capacidades. Hacerse un juicio sobre las necesidades de una persona o grupo para alcanzar determinadas metas.
- Habilidad para la justicia, para ser equitativo, equilibrados frente a los juicios y toma de decisiones.
- Habilidad para el trabajo colaborativo y el compromiso colectivo.
- Ponerse al nivel del otro para comunicarse.

C. Habilidades didácticas para la educación emocional

El docente debe:

- Desarrollar competencias didácticas innovadoras y creativas, apropiadas para promover aulas y escuelas inteligentes.
- Fortalecer la habilidad para la construcción de ambientes socio-afectivos estimulantes.
- Desarrollar y fomentar un modelo más efectivo que estimule el desarrollo armónico de los estudiantes, atendiendo problemas emocionales en las escuelas

D. Habilidades intrapersonales

Es de gran importancia que el docente aprenda a:

- Controlar y manejar sus propias emociones.
- Interpretar las emociones que siente y reaccionar de modo coherente con ellas, es decir; debe sentirse cómodo consigo mismo, reconocerse en proceso de formación emocional permanente.

- Disfrutar de lo que le rodea, la autocomplacencia, para asumir la tarea de educar con alegría, la convicción de que va a superar los retos, habilidad para controlar las situaciones problemáticas con un sentido positivo de la vida.
- Descubrir y valorar sus propias condiciones personales, reconocer sus debilidades, mostrarse tal cual es.
- Tener autoconciencia, control emocional y capacidad de motivación intrínseca.

d) Atención a estudiantes con necesidades especiales

Uno de los principios que debe atender la actividad educativa, según la LOEI, es el de la equidad e inclusión, mismo que: “Asegura a todas las personas el acceso, permanencia y culminación en el Sistema Educativo. Garantiza la igualdad de oportunidades a comunidades, pueblos, nacionalidades y grupos con necesidades educativas especiales y desarrolla una ética de la inclusión con medidas de acción afirmativa y una cultura escolar incluyente en la teoría y la práctica en base a la equidad, erradicando toda forma de discriminación”

En tal virtud, dentro del marco de atención a las necesidades educativas específicas, tanto la educación formal como la no formal tomarán en cuenta las necesidades especiales de las personas en lo afectivo, cognitivo y psicomotriz. El sistema educativo ecuatoriano, promoverá la detección y atención temprana a problemas de aprendizaje especial, y factores asociados que pongan en riesgo a los niños, niñas y jóvenes que evidencien dicha necesidad, tomando medidas para promover su recuperación y evitar su rezago o exclusión escolar, además considera la atención específica para casos especiales de superdotación, viabilizando la vinculación al sistema educativo, en función de las capacidades, es decir obedeciendo al principio de individualización; todo estudiante “debe recibir atención educativa de acuerdo con los requerimientos de sus características y singularidades, a través de las adaptaciones curriculares individualizadas.

Los establecimientos educativos, están en la obligación de recibir a todas las personas con discapacidad, de crear los apoyos y adaptaciones físicas, curriculares y de promoción adecuadas a sus necesidades, procurando la capacitación del personal docente en las áreas de metodología y evaluación específicas para la enseñanza, de forma que puedan otorgarles una atención de calidad y calidez.

Considerando las aportaciones de diversos autores en materia de Formación Docente en Educación Especial, entre los que figuran García García (1986), Rosales (1987), Molina (1987b), López Melero (1990), Gómez Torres (1991), León (1991), Balbás (1994), los

conocimientos que un docente debe tener para responder a las necesidades educativas especiales de los estudiantes, son:

- La naturaleza de la integración: filosofía, principios, legislación, modalidades, experiencias diversas.
- Medios y sistemas de apoyo: su organización, funcionamiento y como acudir a ellos.
- Detección y valoración de dificultades y necesidades que presentan los estudiantes.
- Características de los distintos déficits y situaciones que pueden provocar necesidades educativas especiales, limitaciones y posibilidades.
- Adaptación curricular: aspectos legales y organizativos, así como orientaciones y estrategias para la práctica.
- Formas de coordinación y trabajo cooperativo multi-profesional e interdisciplinar, con otros compañeros y con los profesionales de apoyo.
- Comunicación y relaciones con los padres de familia

Ante ello, es importante hacer notar que a más de la adquisición de contenidos de tipo conceptual y procedimental (estrategias y técnicas) es fundamental que el docente desarrolle actitudes adecuadas para la aceptación y atención educativa de la diversidad del alumnado en una escuela común, cumpliendo así una función preventiva y de desarrollo que se ajusta al perfil de un buen profesional.

e) Aplicación de normas y reglamentos

Tiene que ver con el ejercicio profesional, la observancia y práctica de las atribuciones que por ley competen al desempeño docente dentro del sistema educativo, mismas que se han detallado en el apartado 3.3 del presente capítulo, además se contemplan las normas correspondientes al reglamento orgánico institucional interno del establecimiento al que pertenece. Es importante que el docente asuma de forma espontánea el compromiso adquirido con la educación, para que atienda responsablemente sus obligaciones y se sienta comprometido con el desarrollo social que implica el saber educar con conciencia recta y firme propósito.

Se toma en cuenta para la evaluación de esta dimensión: el respeto y cumplimiento de las normas académicas e institucionales, la planificación oportuna, la puntualidad en todo el sentido de la palabra, no sólo en la impartición de las clases, sino también en la ejecución de actividades que le comprometen precisión de tiempo como la entrega de calificaciones, planificaciones de clases y horarios.

f) Relaciones con la comunidad

Tomando de forma textual lo expuesto en el documento de propuesta: Estándares de Calidad Educativa para el Desempeño Profesional Docente desarrollado por el © Ministerio de Educación del Ecuador (febrero, 2011). Las prácticas que un buen docente debe desarrollar en relación con la comunidad educativa son:

- Participar en desarrollo profesional continuo, alineado al currículo y enfocado a la enseñanza (Darlington-Hammond, 2005; Duarte, Bos, & Moreno, 2010; Goe & Stickler, 2008; Mourshed et al, 2010; Miller, 2003);
- Realizar investigación, desarrollar prácticas, ideas, métodos y materiales nuevos, y compartirlos con todo el sistema (OECD, 2009; Mourshed et al, 2010);
- Relacionarse bien y colaborar con sus colegas (Goe & Stickler, 2008; OECD, 2009; OECD, 2010b; Mourshed et al, 2010; Rubie-Davis, 2007) por ejemplo, para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional del Ecuador, 2010; Mourshed et al, 2007);
- Reflexionar sistemáticamente sobre su labor y a partir de eso, mejorar su enseñanza (Leu, 2005; Nuthall, 1994 citados en Hunt, 2009);
- Tomar acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que estén en contra de los derechos de los niños, niñas y adolescentes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional del Ecuador, 2010; Werner, 1996);
- Promover y reforzar prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional del Ecuador, 2010);
- Promover actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa apoyo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional del Ecuador, 2010);
- Trabajar en colaboración con las familias y la comunidad involucrándolos productivamente a las actividades del aula y de la institución (Bradford et al, 2000; Asamblea Nacional del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional del Ecuador, 2010);
- Involucrarse con su localidad (identificar las necesidades y las fortalezas de la misma e impulsar planes y proyectos de apoyo) (Bradford et al, 2000; Asamblea Nacional del Ecuador, 2008; Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

g) Clima de trabajo

El clima de trabajo es un aspecto fundamental para el progreso de la educación, pues está centrado en el estudiante fomentando el desarrollo de sus competencias y un pensamiento crítico y creativo. Con frecuencia nos enfrentamos a la necesidad de generar climas abiertos y de colaboración, con el fin de que las instituciones educativas se conviertan en centros de mejora escolar y aprendizajes duraderos, para ello se hace hincapié en los roles que desempeñan tanto el docente, como el estudiante y se da paso a un trabajo colaborativo modificando las prácticas tradicionales y organizativas del aula para impulsar innovadoras maneras de trabajar dentro de ella.

En un ambiente de trabajo adecuado, se involucran todos los agentes del cambio, tanto el docente como los estudiantes activos, participativos y conscientes de su propio compromiso de interactuar para “aprender a aprender”. La forma innovadora en que se pretende orientar los ambientes de aprendizaje, exigen del estudiante:

- Actitud favorable;
- Participación activa
- Claridad en la meta, objetivo y propósito.
- Información previa
- Retroalimentación de su docente y compañeros
- Ser el actor de su propia evaluación.

Así mismo los docentes, no deben limitarse simplemente a exponer un tema en clase, sino que deben ser facilitadores del aprendizaje y utilizar estrategias, mecanismos diferentes, apartados de la rutina para despertar el interés de los estudiantes y evitar la apatía. Ahora, ¿por qué evaluar esta dimensión en el desempeño docente?; la respuesta es que el estado de ánimo del docente y el dinamismo con el que ejerce su labor influye mucho en el clima de trabajo en las aulas y en gran medida suelen sujetarse a estados de agotamiento, estrés y malestar provocados por acontecimientos perniciosos que tienen lugar en los centros educativos. Para una mejor explicación, se introduce el concepto de “burnout”, Durán, Extremera y Rey (2001) señalan que se trata de un síndrome compuesto por tres categorías de síntomas:

- Cansancio emocional: donde la persona se siente emocionalmente exhausta, agotada en sus esfuerzos para hacer frente a alguna situación.
- Despersonalización: entendida como una respuesta impersonal, fría y cínica hacia los usuarios y beneficiarios de su actividad profesional.

- Baja relación personal: lo que comprende sentimientos de incompetencia y fracaso

Por lo general el estrés y agotamiento de los docentes hace referencia a efectos de carácter negativo que afectan a su personalidad como resultado de las condiciones psicológicas y sociales en que ejerce la docencia, por el imperativo del cambio social acelerado de acuerdo con Esteve, J. M., Franco, S. y Vera, J. (1995). Además, el cambio que se ha dado de la realidad educativa, en que los estudiantes suelen permitirse distintas formas de agresión verbal, física y psicológica con respecto a sus maestros y compañeros lleva a preguntarse si los docentes están debidamente preparados para actuar frente a episodios de ruptura de las interacciones sociales, así como si poseen herramientas adecuadas para mediar ante un conflicto. Por otro lado Esteve, J. M. (1995), señala que la actividad del docente se ha fragmentado de tal manera que se diversifican sus funciones dando lugar a una sobrecarga de tareas, que muchos docentes hacen mal su trabajo, no porque no sepan hacerlo mejor, sino porque no pueden cumplir simultáneamente las diversas tareas que le corresponde atender. Como un criterio personal, si estas situaciones que generan malestar no son canalizadas de forma equilibrada por el docente, se sentirá emocionalmente afectado y habrá caído en el “burnout” transmitiendo a su vez esa energía negativa al estudiantado. Aquí vale asociar el desarrollo emocional que adquiere carácter de atención primordial para evitar un clima de trabajo pesado o poco agradable, sin ello los objetivos que se pretenden no se alcanzarán eficazmente.

4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos

“La evaluación de desempeño de los directivos es un proceso interno de las instituciones escolares cuyo diseño, implementación y seguimiento deben administrar, fundamentalmente, los sostenedores y los responsables directos de la conducción de los establecimientos”. Educación Chilena (Manual-Evaluación).

Primordialmente los directivos de una institución constituyen el recurso humano base y fundamental en la conducción de una institución educativa; por lo tanto las actividades que realizan tienen que ser bien fundamentadas y coherentes con los requerimientos de dicha institución. Los directivos gestionan acorde con la visión de la Institución en la medida de sus competencias. En el Ecuador el Ministerio de Educación también está implantando el sistema de evaluación a los directivos, cuyo objetivo es promulgar la preparación idónea de acuerdo a los resultados, en la conducción de la institución y las buenas relaciones con el resto de actores que la integran.

“La evaluación de los compromisos suscritos en el marco de la evaluación de Desempeño permite conocer el nivel de desempeño de los Docentes Directivos, Técnicos Pedagógicos y planificar las acciones para su futuro desarrollo profesional.” Educación Chilena (Manual-Evaluación).

La evaluación del desempeño profesional de los directivos referente al cumplimiento de los compromisos se realiza para constatar las condiciones adecuadas que se dieron en el desarrollo de los procesos productivos de exclusiva responsabilidad del equipo directivo, técnico y pedagógico. Generalmente es un trabajo en equipo que requiere de las condiciones de convivencia y buenas relaciones en la ejecución de las actividades; por lo tanto la evaluación pretende realizar el control de la gestión del desempeño, puesto que son compromisos de Nivel Superior en la Gestión del establecimiento. Seguidamente se exponen también los estándares del Desempeño Profesional Directivo con el criterio de calidad ligado a su contribución significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana.

4.1. Estándares de desempeño profesional directivo

“Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo”. (Ministerio de Educación – Ecuador – Estándares de Calidad Educativa).

De forma similar al caso docente, los estándares para la evaluación del desempeño profesional directivo se desagregan tal como se observa en el esquema 10, las especificaciones de cada parte se dan a continuación:



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador
Esquema 10_Modelo de evaluación del desempeño profesional directivo

Dimensión: Ámbito o área de acción de los directivos que tienen un objetivo concreto de la organización y gestión institucional.

Estándar General: Descriptor macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben evidenciar en su desempeño.

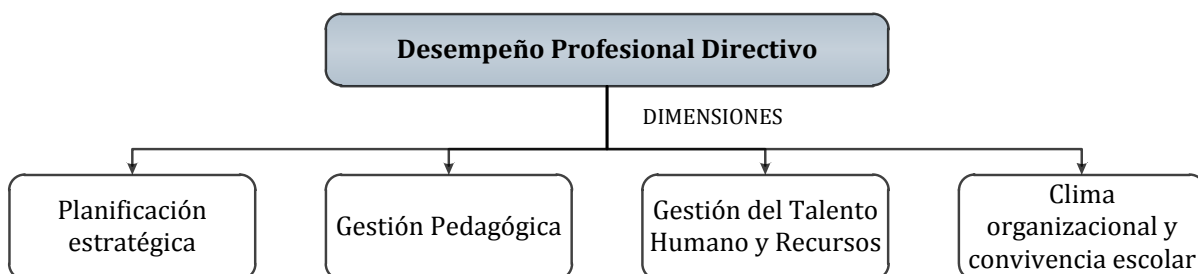
Estándar Específico: Descriptor concreto que permite la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Indicador (medios de verificación): Trabajos, productos u otras muestras de desempeño, que permiten emitir juicios respecto al nivel de calidad alcanzado

Los estándares propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador, cumplen con los siguientes criterios:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- Favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Igual que en el rol docente los estándares del desempeño profesional directivo se dividen en cuatro dimensiones como se muestra en el esquema 11, cuyos criterios generales se exponen seguidamente:



Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador – Estándares de Calidad Educativa

Elaboración: Isabel N.

Esquema 11_Dimensiones de los Estándares del Desempeño Profesional Directivo

DIMENSIÓN A: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

- A.1. El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Plan Educativo Institucional y de planes de mejora.
- A.2. El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible, generando altas expectativas en la comunidad educativa.
- A.3. El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional.

DIMENSIÓN B: GESTIÓN PEDAGÓGICA

- B.1. El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos.
- B.2. El directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar.
- B.3. El directivo organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico-pedagógico de los docentes.

DIMENSIÓN C: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RECURSOS

- C.1. El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- C.2. El directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos.
- C.3. El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.
- C.4. El directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional.

DIMENSIÓN D: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA ESCOLAR

- D.1. El directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir.
- D.2. El directivo fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir

4.2. Atribuciones del director según la LOEI

Según el **Art. 44**, de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Son atribuciones del Rector o Director las siguientes:

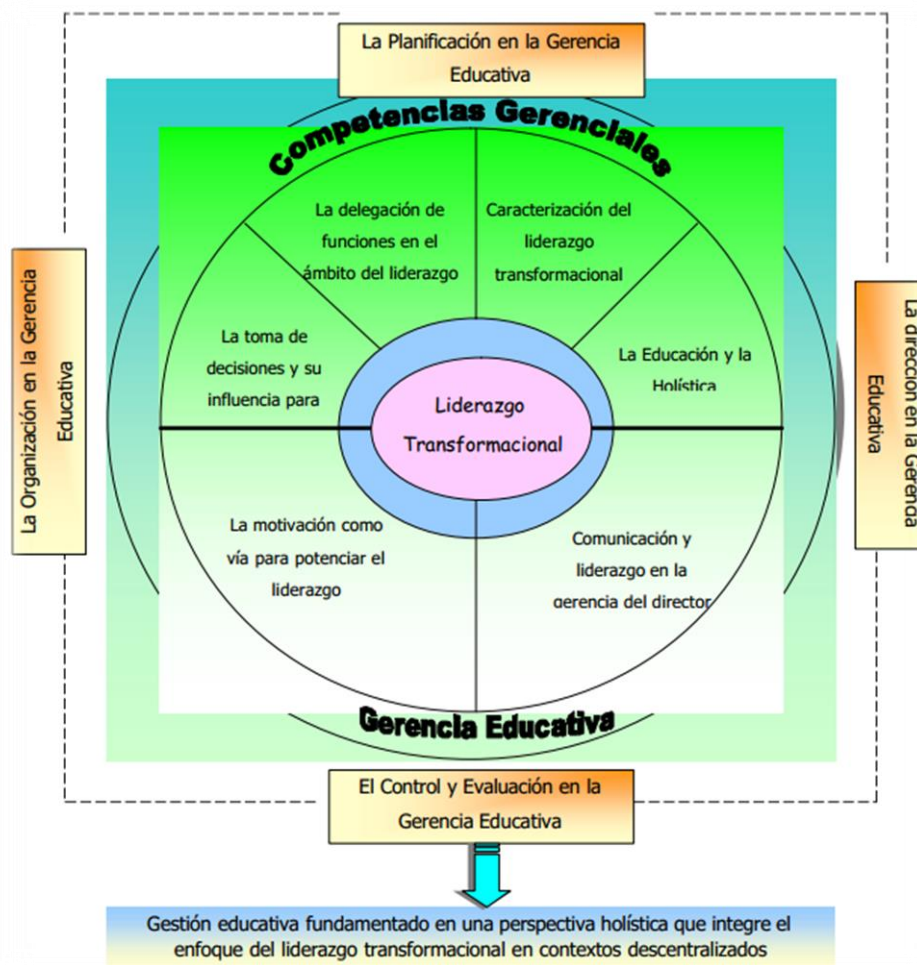
1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;
2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;
6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;

8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;
12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;
17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones y implementar sus recomendaciones;
20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento, y
21. Las demás que contemple el reglamento y la normativa específica de la LOEI, que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

4.3. Dimensiones de la autoevaluación directiva

a) Competencias Gerenciales

La gerencia educativa se puede concebir como un proceso de solución de problemas, que incluye planificación, diseño, implantación, control, evaluación y revisión. El papel gerencial de los directores es de suma importancia, ya que ellos son los responsables de lograr que las cosas sucedan, alcanzar las metas y objetivos propuestos y garantizar que el “negocio” por así decirlo de la educación sea rentable y competitivo. Ortega (2000) menciona que la gerencia debe encaminarse hacia una planificación, el papel del director o director como gerente de la organización, es ejercer la comunicación, toma de decisiones y la delegación de autoridad, orientados hacia un trabajo en equipo que propicie la integración interpersonal.



Fuente: Pestana, F., Cammaroto, A., Neris, L. & Canelón, E. (2009)
Esquema 12_ Gestión Educativa

En el esquema 12, se presenta la gestión educativa fundamentada en una perspectiva holística que integra el enfoque del liderazgo transformacional en contextos descentralizados. Se distinguen cuatro ejes en torno a los cuales se desarrollan las habilidades y competencias gerenciales de los directores para lograr centros educativos de calidad: la planificación, la organización, la dirección y el control y evaluación. Seguidamente la explicación de cada uno de ellos:

Planificación: surge como una necesidad de las instituciones para orientar su acción hacia la visión y metas adquiridas; para aportar además a la solución de problemas que implica mejorar y alcanzar el desarrollo. Se trata de una técnica que “asegura la adecuada orientación de las acciones, al establecer los objetivos y la determinación de la forma en que se han de utilizar los recursos” Aguilar y Block (1998). En este sentido el director, dentro de su competencia debe llevar a cabo el proceso de planificación ya sea a corto, mediano y largo plazo, con la participación de los docentes, considerando las cuatro fases que la conforman: diagnóstico, programación, ejecución, evaluación y control de proceso educativo de la institución.

Organización: Representa no sólo la posibilidad de ordenar y clasificar todos los elementos que el gerente utiliza durante la gestión, sino la facilidad de preparar y manejar la información que ayude a mejorar el ambiente de una institución. Si el director efectúa una debida organización garantiza la calidad del proceso de transformación que se desarrolla en la institución, tomando en cuenta que el sistema escolar se constituye por recursos materiales, técnicos, financieros y primordialmente del recurso humano que participa directamente en la organización del trabajo que desempeña el gerente educativo (director o directora).

Dirección: Tiene que ver con la organización y está ligado a ella, pues constituye un componente que sirve para unificar los esfuerzos y actividades orientadas a la consecución de objetivos y mantener la unidad del grupo. El rol y la competencia organizativa del gerente (director) se encuentra inmersa en la dirección, misma que le permite afianzar la responsabilidad y atribución de tomar decisiones, guiar, informar y propiciar la participación de todos los involucrados en el proceso socioeducativo.

Control y Evaluación: Al director le corresponde controlar y evaluar, tanto el desempeño de los docentes, como el suyo propio. Mediante esta competencia el director pone de manifiesto su capacidad para actuar con certeza en la toma de decisiones para el desempeño eficiente de sus funciones. Chiavenato (1999) se refiere al control, como “la función de vigilar que el trabajo planeado se lleve a cabo en forma ordenada y adecuada

para poder aplicar las medidas correctivas, siendo básico medir el desempeño, la retroalimentación y comparación de lo real con lo planteado”. La evaluación por su parte es un proceso enfocado a los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual se verifican los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. En este sentido la competencia del director tiene que ver con el uso de los instrumentos de evaluación, la aplicación de los mismos, el estímulo hacia el personal docente y comité directivo para la participación en ella con el único propósito de determinar la eficiencia y eficacia de los propósitos y metas hacia los que la institución se encamina.

b) Competencias pedagógicas

Con base a criterios de Anderson (2000), el líder pedagógico en las instituciones educativas, desempeña un rol altamente significativo en el desarrollo de cambios en las prácticas docentes, en la calidad de estas y en el impacto que tienen sobre la calidad del aprendizaje de los estudiantes. De acuerdo con Filmus (1993), los directores que promueven el liderazgo pedagógico, construyen una visión clara y compartida de los fines institucionales y, aunque se mueven en una realidad que les exige ocuparse también de los problemas sociales que viven los estudiantes, entienden que si los dejan al margen del conocimiento, les impiden toda posibilidad de participación en el desarrollo.

Al trabajar sobre la dimensión pedagógica, los directores, se centran en procesos de aprendizaje, sin dejarse abrumar por las carencias del entorno y ejerciendo una influencia positiva sobre sus compañeros docentes y demás integrantes de la comunidad educativa, para trabajar en torno a ejes importantes; que tienen mucho que ver con el éxito pedagógico (enseñanza-aprendizaje), así por ejemplo: *“el desarrollo de la sensibilidad y comprensión acerca de las dificultades familiares que tienen algunos estudiantes, la confianza en las capacidades de aprendizaje de los mismos y el logro de resultados de aprendizaje cuando se utilizan variados y creativos métodos de enseñanza”*. Brunner (1973) & Gardner (2002)

El liderazgo pedagógico de los directores según Imbernón (1999), le ayuda a consolidarse en los siguientes aspectos:

- Partir del respeto por lo diverso.
- Socializar en valores y prácticas democráticas.
- Consolidar la producción de identidades individuales, locales y sociales.
- Desarrollar el pensamiento autónomo.
- Fomentar los procesos de producción de conocimiento (aprendizaje)
- Promover los procesos de reconstrucción de conocimiento (pensamiento crítico)

c) Competencias de liderazgo en la comunidad

El liderazgo según el IIPPE Buenos Aires (2000) puede definirse como el conjunto de procesos que orientan a las personas y equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medios no coercitivos.

El líder educativo es una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar, cambiar y transformar las formas habituales del quehacer educativo; siendo un agente de innovación y progreso. Las fuerzas más importantes del liderazgo son: “tener una mente abierta, oídos atentos y ojos observadores”

El liderazgo como factor de transformación encierra un conjunto de procesos que, en primer lugar, asume nuevos desafíos y, en segundo lugar los instala en contextos significativamente desafiantes, cambiantes, removedores que promueven una nueva configuración del sentido y del quehacer en colaboración. Algunos de los rasgos atribuidos al auténtico líder son los siguientes:

- *Compromiso de servicio a los demás*: “Para ser feliz y desarrollarse totalmente se necesita servir a una gran causa: ayudar a los demás” (Giuliani, R., 2002). “Una de las responsabilidades del líder es satisfacer las necesidades de aquellos sobre los que ejerce el liderazgo”
- *Control de las emociones*, “especialmente en situaciones de tensión o bajo presión (Giuliani, R., 2002). “Quien controla sus emociones está en mejor situación para ayudar a los demás, para controlar las situaciones, para solucionarlas”. “Una parte del liderazgo consiste en el control de las emociones, que han de ponerse al servicio de los objetivos”
- *Atención a los detalles*: El conocimiento de los detalles de un gran sistema abre al líder la puerta a la gestión de los mismos (Giuliani, R., 2002) Gento, S. y Cortés, J. “Liderazgo para el Cambio Educativo”
- *Aceptación de la responsabilidad*: “Nada crea más confianza en el líder que su aceptación de la responsabilidad de lo que ocurre durante el ejercicio de su liderazgo” (Giuliani, R., 2002)
- *Sinceridad*, compromiso con la autenticidad consigo mismo y con los demás (Branson, Ch. M., 2010). Honestidad y lealtad a la institución o entidad (Giuliani, R., 2002). “Cuando no conoce la respuesta a una pregunta, el líder ha de ser lo suficientemente honesto como para reconocerlo”. El líder debe “hacer de la lealtad la piedra angular”
- *Aprendizaje de los errores*: “Pueden aprenderse importantes habilidades al

levantarse después de los fracasos, para seguir adelante sin desmoronarse” (Giuliani, R., 2002) En todo caso, “los líderes son seres humanos y conviene que sepan esto sus colaboradores”

- *Aceptación del riesgo*: “Aunque en todo momento ha de procurar tomar las decisiones correctas, el auténtico líder no elude la responsabilidad de un posible error” (Giuliani, R., 2002). El auténtico líder “debe tener la necesaria fortaleza para tomar sus propias decisiones y mantenerlas, aunque sean impopulares; pero debe, también, tener la necesaria autoconfianza para recabar opiniones y cambiar sus decisiones sin miedo a parecer débil”.

De acuerdo con Anderson, S. (2010) el rol y la influencia del liderazgo directivo sobre el mejoramiento escolar, consiste esencialmente en comprometerse y ejecutar prácticas que promuevan el desarrollo de estas tres variables medidoras: *las motivaciones de los maestros, sus habilidades y capacidades profesionales, y las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores.*

	CATEGORÍA	PRÁCTICAS	
<p>Los “líderes efectivos” – aquellos que logran movilizar las condiciones de los docentes e impactar en los aprendizajes – muestran un mismo repertorio de prácticas</p> <p>(Leithwood et al, 2007)</p>	<p>Mostrar dirección de futuro, <i>Realizar el esfuerzo de motivar a los demás respecto de su propio trabajo, estableciendo un “propósito moral”.</i></p>	Visión (construcción de una visión compartida)	Motivaciones
		Objetivos (fomentar la aceptación de objetivos grupales)	
		Altas expectativas	
	<p>Desarrollar personas <i>Construir el conocimiento y las habilidades que requiere el personal para realizar las metas de la organización, así como también, el compromiso y resiliencia, que son las disposiciones que éste necesita para continuar realizándolas.</i></p>	Atención y apoyo individual a los docentes	Capacidades
		Atención y apoyo intelectual	
		Modelamiento (interacción permanente y visibilidad con alumnos y estudiantes)	
	<p>Rediseñar la organización, <i>Establecer condiciones de trabajo que le permitan al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades.</i></p>	Construir una cultura colaborativa	Condiciones de Trabajo Docentes
		Estructurar una organización que facilite el trabajo	
		Crear una relación productiva con la familia y comunidad	
	<p>Gestionar la instrucción (enseñanza y aprendizaje) en la escuela <i>Gestión de prácticas asociadas a la sala de clases y supervisión de lo que ocurre en la sala de clases</i></p>	Conectar a la escuela con su entorno (y sus oportunidades)	
		Dotación de personal	
		Proveer apoyo técnico a los docentes (supervisión, evaluación, coordinación)	
Monitoreo (de las prácticas docentes y de los aprendizajes)			
		Evitar distracción del staff de lo que no es el centro de su trabajo	

Fuente: Leithwood y Riehl (2005)

Esquema 13_ Prácticas clave para un liderazgo efectivo

En el esquema 13, se presentan algunas prácticas clave para un liderazgo efectivo, en el mismo se identifican cuatro categorías o dimensiones de práctica que son: *Establecer direcciones, desarrollar personas, rediseñar la organización y gestionar la instrucción*, a cada categoría se asocia determinadas prácticas que el director necesita desarrollar e

implementar en colaboración con otros miembros de su equipo directivo, las acciones asociadas tienen una influencia significativa sobre el compromiso y motivación de los docentes hacia el mejoramiento escolar. La explicación sintetizada de cada una de las categorías, se presenta a continuación:

Establecer direcciones: Se refiere a una serie de prácticas en las cuales el líder se orienta a desarrollar un compromiso y una comprensión compartida sobre la organización, sus actividades y metas. Tiene como objetivo que los miembros de la comunidad educativa sientan que realizan su labor en función de un determinado propósito o visión. Es importante que los líderes mantengan una comunicación frecuente con los docentes para que no pierdan de vista las prioridades orientadas a la realización de la visión y metas planteadas. Según estudios psicológicos sobre la motivación humana, las personas se motivan más por metas que consideran desafiantes pero siempre logrables, por lo que ayudaría el pensar no solamente en altas expectativas para los estudiantes, sino también para el comportamiento y éxito de los docentes y demás participantes en el proyecto de aprendizaje y mejoramiento de escuela.

Desarrollar personas: Hace referencia a la habilidad del líder para potenciar aquellas capacidades y habilidades de los miembros de la organización, en este caso del centro educativo, mismas que son el motor de arranque para movilizarse de una manera productiva hacia la realización de las metas comunes. El desarrollo de personas comprende el perfeccionamiento de conocimientos que ayudan al docente a ejercer su labor, identificando y corrigiendo errores habituales en el ejercicio de la misma, para ello el rol del liderazgo directivo consiste en brindar oportunidades prácticas a los docentes, que faciliten la formación continua de manera contextualizada, es decir que estén insertos en su lugar de trabajo y alineados con las metas y resolución de problemas que impiden la mejora, así se asegura un aprendizaje más profundo que el que proporciona la asistencia a cursos o programas externos que no tienen una conexión estrecha con la realidad institucional y visión de la misma.

Rediseñar la organización: Se refiere a las acciones tomadas por el liderazgo directivo con el propósito de establecer condiciones de trabajo que le permitan al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades, para ello es importante fomentar una cultura colaborativa orientada al progreso; donde los miembros del centro educativo colaboran de manera permanente en su trabajo con una visión y metas comunes, en este sentido los directores efectivos convocan y valoran actividades colaborativas, cultivando el respeto y

confianza mutuos entre docentes y líderes directivos, este aspecto lo fomentan mediante trabajos en conjunto, como la planificación pedagógica en equipo, el monitoreo y los resultados de análisis académicos, la toma de decisiones en cuanto a la ayuda a estudiantes que están fallando en su rendimiento y el perfeccionamiento continuo de sus habilidades profesionales. Depende mucho de los directivos crear tiempos y espacios comunes de planificación, establecimiento de estructuras grupales para la resolución de problemas y mejor distribución del liderazgo en tareas específicas vinculadas con el proyecto de mejoramiento escolar. Algunas características que resaltan en el ejercicio de un liderazgo efectivo son: los líderes directivos no esperan hasta que agentes externos vengan a intervenir, sino que buscan su colaboración; tratan de incorporar los recursos y otros medios de apoyo que ofrecen los agentes externos de una manera que contribuyan a la visión y metas de la escuela; sin orientaciones burocráticas u oportunistas en el uso de estos recursos; creen en la responsabilidad y capacidad del equipo directivo y de los docentes para contribuir al desarrollo de conocimientos y buenas prácticas para una educación de calidad.

Gestionar la instrucción (enseñanza-aprendizaje) en la escuela: Consiste en las funciones y acciones de gestionar la instrucción en el centro educativo, así por ejemplo: la dotación de personal (selección de docentes profesionales), la provisión de apoyo técnico y material adecuado para la enseñanza (desarrollo del currículo, recursos materiales) y la supervisión de los docentes, como una de las responsabilidades que tiene el director para velar por el progreso colectivo hacia la visión y metas de mejoramiento escolar.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

Generalmente la metodología tiene un sentido común como parte de la lógica que estudia los métodos del conocimiento utilizados en la investigación científica. En Pedagogía, hace referencia al estudio de los métodos de enseñanza.

Cabe indicar que todos los requerimientos necesarios e indispensables dentro del proceso de investigación están enmarcados en este capítulo de la metodología, por lo tanto se ha considerado como un mecanismo que direcciona y aporta con lo necesario para la realización de una investigación. En ese sentido, la metodología ha sido la base para el desarrollo del presente trabajo de fin de master, puesto que incluye: métodos, técnicas, instrumentos de investigación, recursos, procedimientos, lugares, etc. que permiten desarrollar el tema de investigación con una clara visión de finalidad y compromiso frente al anhelo de conseguir que los centros educativos de nuestro país brinden una educación de calidad en todo el sentido de la palabra.

1. Contexto institucional

La presente investigación se llevó a efecto en el Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión” de la ciudad de Loja, ubicada en la parroquia San Sebastián, está regentada por la Congregación de Madres Dominicanas de la Inmaculada Concepción, la institución es fiscomisional y de jornada matutina; actualmente oferta los niveles 8vo., 9no. y 10mo. de Educación General Básica, está dedicada a la formación de jóvenes de sexo femenino y de escasos recursos económicos, su misión es servir a la comunidad incondicionalmente desde el evangelio, lo ha hecho hace muchos años, incluso dando acogida a estudiantes sin hogar.

La institución cuenta con una autoridad que se desempeña como directora y quienes hacen docencia son el número de 9 incluida la directora que también se desempeña como docente. Cuenta con 68 estudiantes que día a día se están formando integralmente para la vida, servir mejor a su familia y a la comunidad.

2. Participantes

Dentro del proceso de investigación intervienen: el maestrante, responsable de seleccionar el centro educativo a investigarse, en este caso se designó al Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”. Por tratarse de una institución con una

población pequeña participa el 100% de docentes, estudiantes, directivos, padres de familia y consejo estudiantil.

La población a investigarse, por estratos, para evaluar tanto el desempeño profesional docente como el desempeño profesional directivo, es como se detalla a continuación.

POBLACIÓN A INVESTIGARSE (ESTRATOS)	TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Director	1
Docentes del 8º, 9º, 10º Año de Educación Básica	9
Estudiantes de 8º, 9º, 10º Año de Educación Básica	65
Padres de familia	56
Para el desempeño profesional directivo:	
Director	1
Coordinador de Área	5
Consejo Estudiantil	7
Comité Central de Padres de Familia	4
Consejo Directivo	5
Supervisor Escolar	1

Fuente: Datos recolectados del Centro Educativo "Dorotea Carrión"

Elaboración: Isabel N.

Esquema 14_Participantes de la investigación

3. Muestra

Para la presente investigación se contó con una población pequeña, con un total de 68 estudiantes de octavo, noveno y décimo año de educación básica; por lo tanto se tomó como muestra a toda la población en el caso de dos niveles 9no. y 10mo. por considerarse un número no mayor a 30 y en el caso de 8vo., por considerarse un número mayor a 30 se procedió a extraer la muestra aplicando la fórmula respectiva; posterior a ello se contó con un total de 66 estudiantes. Cabe indicar que la institución posee solo Educación Básica, por lo tanto los 66 estudiantes pertenecen a 8vo., 9no. y 10mo. Respectivamente y considerados como la muestra para evaluar a los docentes.

La institución cuenta con 9 docentes a ser evaluados, de los cuales:

5 docentes son evaluados por los 66 estudiantes porque dictan asignaturas en los 3 años de

E.B. Esto equivale a 330 evaluaciones.

1 docente es evaluado por 49 estudiantes porque dicta asignaturas solo en 8vo. y 9no. Esto equivale a 49 evaluaciones.

1 docente es evaluado por 30 estudiantes, dicta asignaturas solo en 8vo. año de E.B. Esto equivale a 30 evaluaciones.

1 docente es evaluado por 19 estudiantes, dicta asignaturas solo en 9no. año de E.B.. Esto equivale a 19 evaluaciones.

Finalmente otro docente es evaluado por 17 estudiantes, dicta asignaturas solo en 10mo. año de E.B. Equivale a 17 evaluaciones.

Por lo tanto los 66 estudiantes utilizan 445 evaluaciones, las mismas que evalúan a los 9 maestros antes mencionados. Aplican el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

En lo referente a los padres de familia la muestra considerada fue de 56 para evaluar a los docentes, de la misma manera se tomó a toda la población por considerarse pequeña. Siguiendo el mismo proceso los 56 padres de familia utilizan 337 evaluaciones para 9 docentes. Aplican el instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

El tipo de muestreo es aleatorio simple, además de considerar su representatividad. La muestra es lo suficientemente amplia, como para que pueda representar, las características de la población total.

4. Técnicas e instrumentos

4.1. Técnicas

Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de o maneras de obtener información. Entre las que se utilizó en este trabajo: la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), otras técnicas se detallan a continuación:

- **Técnica del Orden Lógico.-** estructurar y organizar sintácticamente las actividades operacionales, siguiendo un orden lógico.

- **Técnica de la Observación Directa.-** se la utiliza mucho en la investigación de campo en aras de adquirir el requerimiento que se persigue encontrar y conocer; para cuyo propósito se realiza la investigación. En la observación de la clase se aplicó esta técnica.
- **Lectura Comprensiva e Interpretativa.-** para comprender y descifrar el significado de contenidos, conceptos y principios muy utilizados en la fase del marco teórico.
- **Técnica de la Entrevista.-** muy importante para obtener información y conocimiento específico de la situación real, conocer el panorama punto de partida para el desarrollo de la investigación. Fue de singular importancia en el momento de entrevistarse con las autoridades de la institución a ser investigada y posteriormente en otros momentos.

4.2. Instrumentos

Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Por lo tanto recolectar los datos implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí:

1. Seleccionar un instrumento de medición
2. Aplicar el instrumento de medición
3. Preparar las mediciones obtenidas

Los instrumentos de recolección de datos o de medición reúnen los requisitos de confiabilidad y validez, como es el caso de las encuestas utilizadas en este trabajo. Otros instrumentos de apoyo utilizados se detallan a continuación:

- Investigación en textos, folletos, internet, revistas e investigaciones de campo.
- Utilización de ilustraciones, diagramas, cuadros, tablas estadísticas y mapas conceptuales y organizadores gráficos.
- Instrumentos para la recolección de datos relacionados con el desempeño profesional docente y directivo.

Los Instrumentos para el trabajo de Investigación se clasifican de acuerdo a los siguientes estratos:

a) Instrumentos para el desempeño profesional docente

- Instrumento para la autoevaluación de los docentes

Se aplica de forma individual a cada uno de los docentes, quienes en base a su realidad y práctica profesional se auto-evalúan con una escala valorativa de 1 a 5, en las siguientes dimensiones:

1. *Sociabilidad pedagógica.*- se evalúan 7 estándares específicos
2. *Habilidades pedagógicas y didácticas.*- se evalúan 24 estándares específicos, el último desagregado en 18.
3. *Desarrollo emocional.*- se evalúan 11 estándares específicos.
4. *Atención a estudiantes con necesidades individuales.*- se evalúan 10 estándares específicos.
5. *Aplicación de normas y reglamentos.*- se evalúan 10 estándares específicos
6. *Relación con la comunidad.*- Se evalúan 9 estándares específicos
7. *Clima de trabajo.*- Se evalúan 9 estándares específicos

Total de estándares a evaluar por instrumento: 98

▪ Instrumento para la coevaluación de los docentes

Permite analizar el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula. Los docentes evalúan a sus compañeros en una escala valorativa de 1 a 5, en las siguientes dimensiones:

1. *Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.*- se evalúan 9 estándares específicos.
2. *Cumplimiento de normas y reglamentos.*- se evalúan 5 estándares específicos.
3. *Disposición al cambio de educación.*- Se evalúan 4 estándares específicos.
4. *Desarrollo emocional.*- Se evalúan 8 estándares específicos.

Total de estándares a evaluar por instrumento: 26

▪ Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director

Analiza desde el punto de vista directivo el desempeño profesional docente con el fin de mejorar la práctica en el aula, el director del establecimiento evalúa a cada uno de los docentes con una escala valorativa de 1 a 5, en las siguientes dimensiones:

1. *Sociabilidad pedagógica.*- se evalúan 8 estándares específicos.
2. *Atención a estudiantes con necesidades individuales.*- se evalúan 7 estándares específicos.
3. *Habilidades pedagógicas y didácticas.*- se evalúan 10 estándares específicos.
4. *Aplicación de normas y reglamentos.*- se evalúan 5 estándares específicos.
5. *Relación con la comunidad.*- se evalúan 4 estándares específicos.

Total de estándares a evaluar por instrumento: 34

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

Se emplea para la evaluación del desempeño docente en el aula con el fin de mejorar su práctica docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad. Los estudiantes evalúan de forma individual a sus maestros con una escala valorativa de 1 a 5, en las siguientes dimensiones:

1. *Habilidades pedagógicas y didácticas.*- se evalúan 8 estándares específicos, el último desagregado en 8.
2. *Habilidades de sociabilidad pedagógica.- individuales.*- se evalúan 6 estándares específicos.
3. *Atención a estudiantes con necesidades individuales.*- se evalúan 7 estándares específicos.
4. *Relación con los estudiantes.*- se evalúan 6 estándares específicos.

Total de estándares a evaluar por instrumento: 35

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

Se emplea para la evaluación del desempeño docente con el propósito de mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Los padres de familia evalúan a los docentes con una escala valorativa de 1 a 5, a través de las encuestas entregadas por intermedio de sus hijos, la evaluación gira entorno a las siguientes dimensiones:

1. *Relación con la comunidad.*- se evalúan 3 estándares específicos.

2. *Normas y reglamentos.- individuales.-* se evalúan 4 estándares específicos.
3. *Sociabilidad pedagógica.-* se evalúan 6 estándares específicos.
4. *Atención a estudiantes con necesidades individuales.-* se evalúan 6 estándares específicos.

Total de estándares a evaluar por instrumento: 19

- Matriz de evaluación: Observación de clase

Se emplea para la evaluación del desempeño docente con el propósito de mejorar la práctica en el aula. La observación de la clase la efectúa el/la maestrante, mismo que califica al docente con una escala valorativa de 1 a 5, entorno a las siguientes dimensiones:

1. *Actividades iniciales*
2. *Proceso enseñanza-aprendizaje*
3. *Ambiente en el aula*

Criterios a evaluar por instrumento: 24

b) Instrumentos para el desempeño profesional directivo

- Instrumento para la autoevaluación del Director

Se emplea para conocer el desempeño profesional directivo, con el fin de mejorar la gestión de la institución. El director se auto-evalúa de acuerdo a su realidad en el desempeño profesional con una escala valorativa de 1 a 5, en torno a las siguientes dimensiones:

1. *Competencias gerenciales.-* se evalúan 63 estándares específicos.
2. *Competencias pedagógicas.-* se evalúan 14 estándares específicos.
3. *Competencias de liderazgo en la comunidad.-* se evalúan 9 estándares específicos.

Total de estándares a evaluar por instrumento: 86

- Instrumento para la evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico

Se emplea para obtener información sobre el desempeño profesional del director, con el fin de mejorar la gestión de la institución. Los miembros del consejo directivo evalúan las competencias del director con una escala valorativa de 1 a 5, en torno a las siguientes dimensiones:

1. *Competencias gerenciales.*- se evalúan 62 estándares específicos.
2. *Competencias pedagógicas.*- se evalúan 14 estándares específicos.
3. *Competencias de liderazgo en la comunidad.*- se evalúan 9 estándares específicos.

Total de estándares a evaluar por instrumento: 85

▪ Instrumento para la evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

Así mismo permite evaluar el desempeño profesional del director con miras a mejorar la gestión institucional, aquí los observadores son los representantes estudiantiles; quienes evalúan al director con una escala valorativa de 1 a 5, en las siguientes dimensiones:

1. *Competencias gerenciales.*- se evalúan 14 estándares específicos.
2. *Competencias pedagógicas.*- se evalúan 5 estándares específicos.
3. *Competencias de liderazgo en la comunidad.*- se evalúan 9 estándares específicos.

Total de estándares a evaluar por instrumento: 28

▪ Instrumento para la evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de Familia

Este instrumento facilita la evaluación del director con el fin de obtener información de su desempeño profesional, desde el punto de vista del Comité Central de Padres de Familia, las encuestas fueron enviadas a través de sus representados para ser contestadas de forma individual. Así califican el desempeño directivo con una escala valorativa de 1 a 5, en torno a las siguientes dimensiones:

1. *Competencias gerenciales.*- se evalúan 24 estándares específicos.
2. *Competencias pedagógicas.*- se evalúan 5 estándares específicos.
3. *Competencias de liderazgo en la comunidad.*- se evalúan 10 estándares específicos.

Total de estándares a evaluar por instrumento: 39

▪ Instrumento para la evaluación del Director por parte del Supervisor.

Se realiza la evaluación del desempeño profesional del director por parte de la supervisora escolar, con el propósito de mejorar su actividad en gestión. La calificación se da en una escala valorativa de 1 a 5, en torno a las siguientes dimensiones:

1. *Competencias gerenciales.*- se evalúan 65 estándares específicos.
2. *Competencias pedagógicas.*- se evalúan 14 estándares específicos.
3. *Competencias de liderazgo en la comunidad.*- se evalúan 11 estándares específicos.

Total de estándares a evaluar por instrumento: 90

Respecto a la escala valorativa, para cada instrumento tiene un peso diferente, a continuación se presenta la desagregación valorativa de cada instrumento, tanto para la evaluación del desempeño profesional docente, como para el directivo.

a) Desagregación valorativa para la evaluación del desempeño profesional docente

- Instrumento para la autoevaluación de los docentes.....10 puntos
 - Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos
 - Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos
 - Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos
 - Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos
 - Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

- Instrumento para la coevaluación de los docentes.....10 puntos
 - Cada respuesta valoración **5** = 0.385 puntos
 - Cada respuesta valoración **4** = 0.289 puntos
 - Cada respuesta valoración **3** = 0.192 puntos
 - Cada respuesta valoración **2** = 0.096 puntos
 - Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector.....10 puntos
 - Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntos
 - Cada respuesta valoración **4** = 0.221 puntos
 - Cada respuesta valoración **3** = 0.148 puntos
 - Cada respuesta valoración **2** = 0.074 puntos
 - Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

- Instrumento para a evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....24 puntos
 - Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos
 - Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos
 - Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos
 - Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos
 - Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

- Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del padre de familia.....16 puntos
 - Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntos
 - Cada respuesta valoración **4** = 0.632 puntos
 - Cada respuesta valoración **3** = 0.421 puntos
 - Cada respuesta valoración **2** = 0.211 puntos
 - Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

- Observación de la clase impartida por el docente.....30 puntos
 - Cada respuesta valoración **SI** = 1.250 puntos
 - Cada respuesta valoración **NO** = 0.000 puntos

La suma de los puntajes de cada instrumento da en total 100 puntos, por tanto la calificación del desempeño profesional docente, estaría categorizada de la siguiente manera:

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

b) Desagregación valorativa para la evaluación del desempeño profesional directivo

- Instrumento para la autoevaluación de los directivos....20 puntos
 - Cada respuesta valoración **5** = 0.233 puntos
 - Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos
 - Cada respuesta valoración **3** = 0.116 puntos
 - Cada respuesta valoración **2** = 0.058 puntos
 - Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

- Instrumento para la evaluación de los Directivos por parte del Consejo Directivo20 puntos
 - Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntos
 - Cada respuesta valoración **4** = 0.177 puntos
 - Cada respuesta valoración **3** = 0.118 puntos
 - Cada respuesta valoración **2** = 0.059 puntos
 - Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

- Instrumento para la evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil.....20 puntos
 - Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntos
 - Cada respuesta valoración **4** = 0.536 puntos
 - Cada respuesta valoración **3** = 0.357 puntos
 - Cada respuesta valoración **2** = 0.179 puntos
 - Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

- Instrumento para la evaluación de los Directivos parte del Comité Central de Padres de Familia.....20 puntos

- Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntos
 - Cada respuesta valoración **4** = 0.392 puntos
 - Cada respuesta valoración **3** = 0.263 puntos
 - Cada respuesta valoración **2** = 0.132 puntos
 - Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos
- Instrumento para la evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar.....20 puntos
 - Cada respuesta valoración **5** = 0.223 puntos
 - Cada respuesta valoración **4** = 0.167 puntos
 - Cada respuesta valoración **3** = 0.112 puntos
 - Cada respuesta valoración **2** = 0.056 puntos
 - Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

La suma de los puntajes de cada instrumento da en total 100 puntos, por tanto la calificación del desempeño profesional directivo, estaría categorizada de la siguiente manera:

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

5. Diseño y procedimiento

Para dar inicio a la investigación sobre el tema “Evaluación de las Instituciones Educativas y desempeño profesional docente y directivo en Educación Básica y Bachillerato del país.

Con el propósito de obtener una muestra de los establecimientos educativos del país, se contó con los siguientes participantes: Isabel Miguelina Narvárez Jumbo responsable del desarrollo de la investigación y estudiante del Posgrado en Pedagogía, autoridades, personal docente, administrativo, alumnos de 8vo. 9no. y 10mo. Año de EGB y padres de familia del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”.

Primeramente se realizó una entrevista con la autoridad del establecimiento para obtener el permiso para realizar la investigación, luego de obtener el visto bueno se hizo una

indagación sobre el personal docente, la organización del mismo, se solicitó las listas de los estudiantes para controlar el número de ellos y de sus representantes. Posteriormente se procedió a aplicar los instrumentos a los estudiantes y se entregó los instrumentos de los padres de familia a sus representados para que entreguen a sus padres, recogiendo al siguiente día, en razón de tener dificultad para reunirlos, de igual manera se aplicó al comité central de padres de familia, consejo estudiantil, nivel directivo.

En cuanto a la observación de clase se la realizó de acuerdo al horario de la institución, se tomó en consideración aspectos relacionados con las diferentes actividades que se desarrollaron durante la clase para medir la ejecución en razón de emitir la calificación respectiva de acuerdo a las dimensiones planteadas en los instrumentos.

Posteriormente se procedió a realizar la tabulación de todos los instrumentos para luego ubicar los datos en las tablas, sacar la tabla de resumen con su respectiva gráfica estadística. Luego se procedió a realizar la interpretación y análisis de los resultados, mismos que permitieron direccionar la propuesta, objetivos y actividades encaminadas a la solución del problema.

6. Comprobación de los supuestos

Partiendo desde el punto de vista de la situación de las instituciones educativas en lo referente al actual desempeño profesional docente, que tiene una característica de deficiente en función de los estándares de calidad; planteamiento de la hipótesis. Se establece que una vez adquirida la información por medio de los instrumentos de recolección de datos, en este caso las encuestas arrojaron resultados que permitieron medir en forma cuantitativa y a la vez cualitativa el desempeño profesional docente en la institución investigada; lo que permitió apreciar una calificación promedio de 86.39/100, por lo tanto se ubica en un nivel A considerado como excelente, esto permitió comprobar el no cumplimiento de la hipótesis, sustentado en el análisis de los resultados de la investigación.

De la misma forma se realizó la comprobación de la hipótesis en la evaluación del directivo; cuyo planteamiento es: "El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, tienen la característica de deficiente en función de los estándares de calidad", los resultados sustentados en los instrumentos de recolección de datos de la investigación presentan un promedio de 88.42/100, por lo que también obtiene un nivel A equivalente a excelente. Igualmente se comprueba el no cumplimiento de la hipótesis acorde con los estándares de calidad.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

En el presente capítulo, se exponen mediante tablas y gráficos, los resultados obtenidos con la evaluación institucional aplicada al Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión” de la ciudad de Loja. La evaluación gira en torno al desempeño profesional docente y directivo de esta institución, partiendo de la observación directa por parte de los entes involucrados en el proceso educativo; como son: maestros, estudiantes, padres de familia, representantes estudiantiles, consejo directivo, supervisor escolar y demás actores de apoyo que intervienen y aportan a una exploración más acertada de la realidad investigada.

En primer lugar se muestran los resultados que permiten medir de forma cuantitativa y a la vez cualitativa, el desempeño profesional docente y luego se exponen los resultados de la evaluación al directivo. Cada tabla refleja información real; con sustento en las encuestas aplicadas donde se evalúan distintos parámetros, según la dimensión analizada, para cada instrumento de evaluación se añade una tabla resumen con las valoraciones promedio obtenidas y un gráfico estandarizado que aporta con información visual, permitiendo contrastar los niveles del desempeño entre las dimensiones evaluadas.

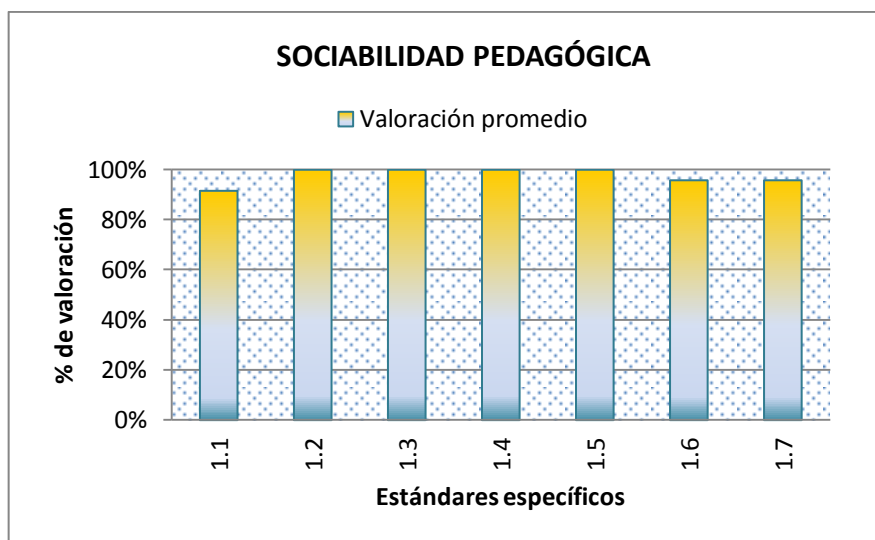
1. Evaluación del desempeño profesional docente

1.1. Autoevaluación de los docentes

Tabla 1_Sociabilidad Pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,222	0,704

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 1_Sociabilidad pedagógica

La figura 1, permite visualizar la valoración obtenida por los docentes en la dimensión Sociabilidad Pedagógica, en ella se aprecia que los docentes cumplen a un 100% con la mayoría de los estándares (1.2 -1.5), es decir procuran mantener un ambiente de armonía en el aula propiciando el respeto, el compañerismo entre los estudiantes y la formación auto-disciplinaria, la valoración decae un mínimo en los estándares 1.1 (96%), 1.6 (98%) y 1.7 (98%) lo cual no representa incumplimiento de los mismos, sino que se debe procurar brindar una atención adecuada a los estudiantes, valorando sus sugerencias, criterios, así como su asistencia a clases, si faltan conocer su motivos.

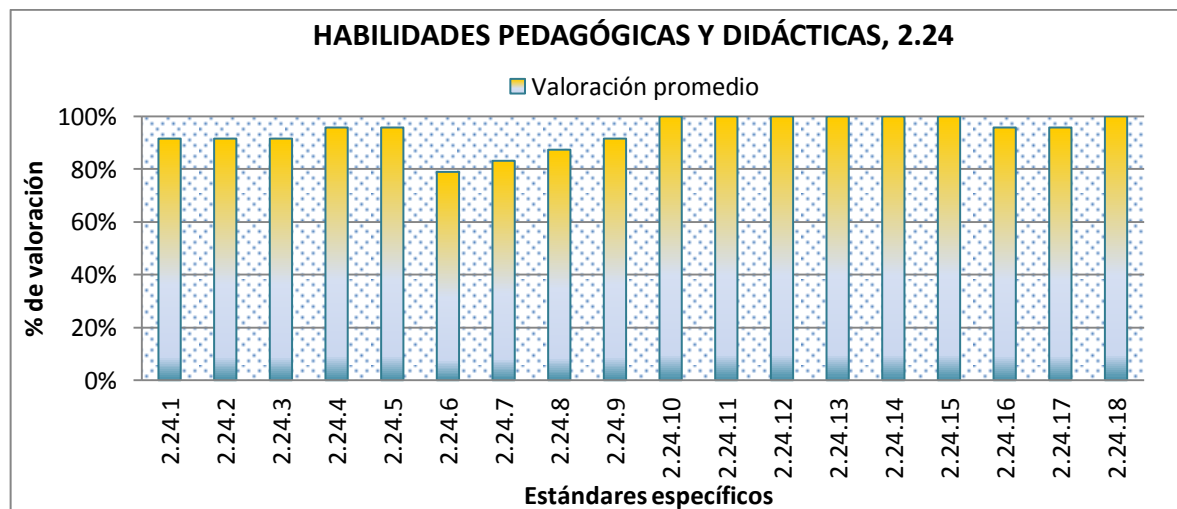
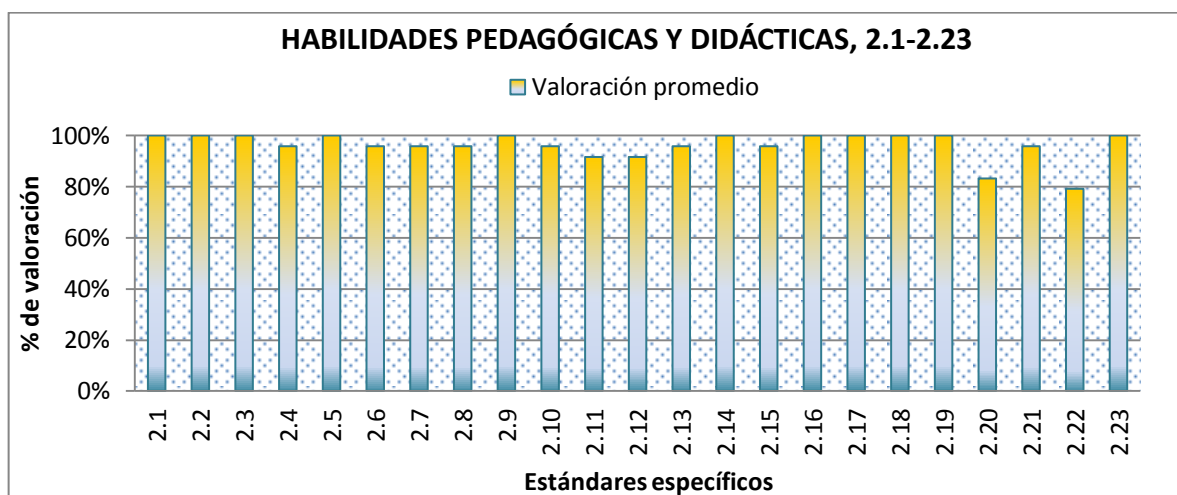
Esta dimensión ha obtenido un puntaje promedio de: 0.70/0.72 que representa un 97.22% en escala porcentual.

Tabla 2_Habilidades Pedagógicas y Didácticas

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0,308	0,206	6	0,514	0,086
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,051	0	0,412	6	0,489	0,082
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103

2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,051	0	0,515	6	0,566	0,094
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0,051	0	0,515	6	0,566	0,094
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0,051	0,231	0,206	6	0,488	0,081
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,154	0,309	6	0,514	0,086
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,231	0,309	6	0,54	0,090
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,169	4,028

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

Figura 2_Habilidades Pedagógicas y Didácticas

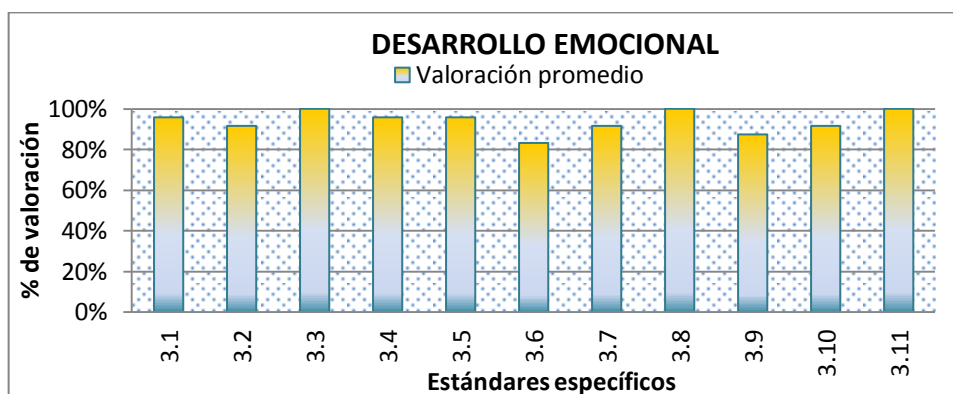
En este contexto (figura 2), se aprecian algunas vulnerabilidades; pues el porcentaje de valoración decae de forma más evidente en los estándares: 2.20 (83%), 2.22 (79%), 2.24.6 (79%), 2.24.7 (83%) y 2.24.8 (87%), en tanto que los demás se mantienen en porcentajes aceptables por encima del 90%, por tanto, los aspectos que conviene reforzar son el uso de material didáctico y las TICs para el desarrollo de las clases y el desarrollo de habilidades de argumentación, conceptualización y exposiciones grupales en los estudiantes.

En general la dimensión: Habilidades Pedagógicas y didácticas, ha obtenido un puntaje de 4.03/4.23, equivalente al 95.27% en escala porcentual.

Tabla 3_Desarrollo Emocional

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0,308	0,206	6	0,514	0,086
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,051	0	0,515	6	0,566	0,094
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,051	0,077	0,412	6	0,54	0,090
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,382	1,064

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 3_Desarrollo Emocional

Analizando la dimensión Desarrollo Emocional, en la figura 3, se observa que en los estándares: 3.2 y 3.10 los docentes obtienen un porcentaje de valoración del 92%, probablemente uno que otro aún no tiene la seguridad de que sus estudiantes se sientan a

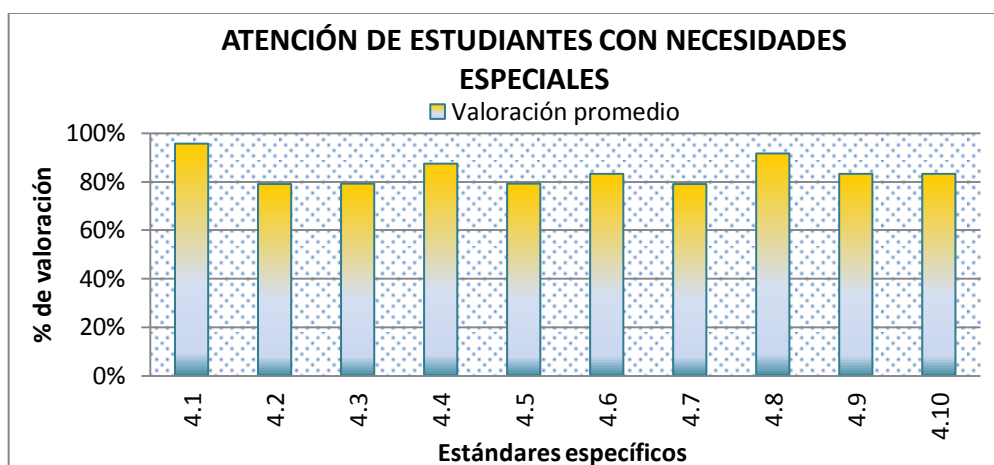
gusto con las clases que imparte y de su aspecto personal. Se observa que en los estándares 3.6 y 3.9, los docentes han obtenido una valoración del 83% y 87% respectivamente, lo cual quiere decir que sienten la necesidad de reconocimiento a su labor educativa por parte de los directivos y padres de familia. En cuanto a los demás estándares han obtenido una valoración por encima del 95%.

Se ha obtenido en esta dimensión, un puntaje de 1.06/1.13, que representa el 93.81% de valoración promedio.

Tabla 4_ Atención de estudiantes con necesidades especiales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,051	0,231	0,309	6	0,591	0,099
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,051	0,231	0,206	6	0,488	0,081
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,051	0	0,412	6	0,489	0,082
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0,231	0,309	6	0,54	0,090
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,051	0	0,412	6	0,489	0,082
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,051	0,154	0,309	6	0,514	0,086
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0,385	0,103	6	0,488	0,081
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0,308	0,206	6	0,514	0,086
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0,308	0,206	6	0,514	0,086
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,193	0,866

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

Figura 4_ Atención de Estudiantes con Necesidades Especiales

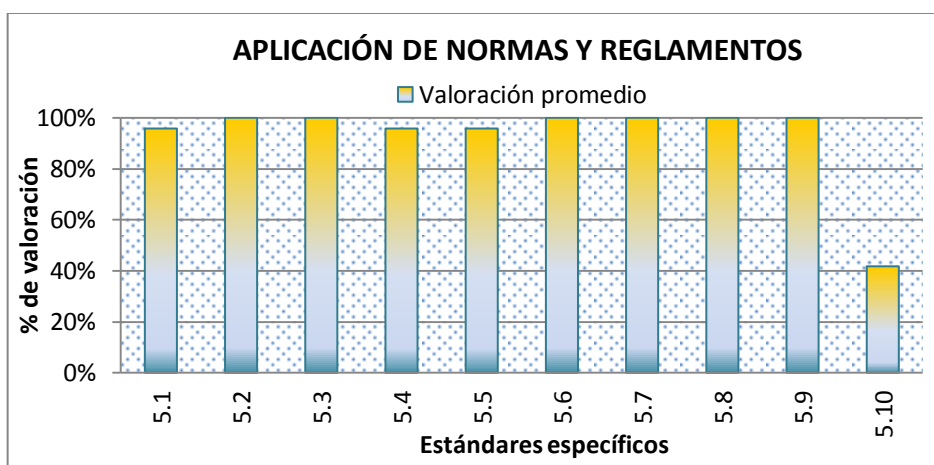
De acuerdo con los datos representados en la figura 4, la dimensión: Atención de estudiantes con necesidades especiales, ha estado mayormente descuidada por los docentes en relación con las demás dimensiones, en esta; se observa que el puntaje obtenido por los docentes decae a un 79% en los estándares: 4.2, 4.3, 4.5 y 4.7, y aunque aumenta levemente a un 83% para los estándares: 4.6, 4.9 y 4.10, es necesario que pongan especial cuidado en el trato a los estudiantes con necesidades especiales, en su atención personalizada y en el apoyo constante para el desarrollo de sus habilidades, particularmente de aquellas en las que presentan dificultades.

En términos generales la dimensión: Atención a estudiantes con necesidades especiales ha obtenido un puntaje de 0.87/1.03, equivalente al 84.47% en escala porcentual.

Tabla 5_Aplicación de normas y reglamentos

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,052	0	0	0,206	6	0,258	0,043
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,742	0,957

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 5_Aplicación de Normas y Reglamentos

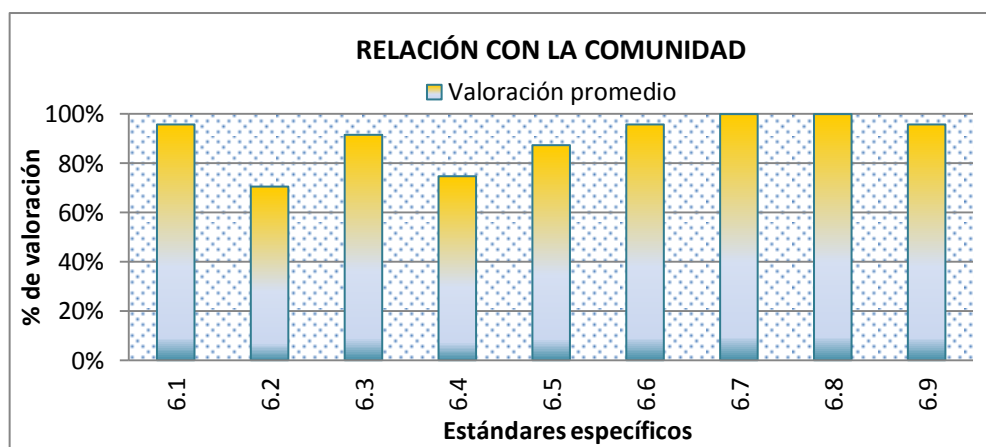
En el análisis de la dimensión: Aplicación de Normas y Reglamentos (figura 5), se detecta falencia o mala interpretación del enunciado correspondiente al estándar 5.10 en el cual los docentes han obtenido una valoración del 42%, dicho estándar se refiere a la responsabilidad de los docentes en el tema de asistencias a su trabajo de forma regular, según los resultados; la mayoría manifiesta que no faltan únicamente en casos de fuerza mayor sino que en algunos otros, los demás estándares presentan una valoración aceptable que está por encima del 96%.

La valoración promedio obtenida en esta dimensión es de: 0.96/1.03 que representa el 93.20% en escala porcentual.

Tabla 6 Relación con la comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,051	0,385	0	6	0,436	0,073
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,102	0,154	0,206	6	0,462	0,077
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,231	0,309	6	0,54	0,090
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,016	0,836

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

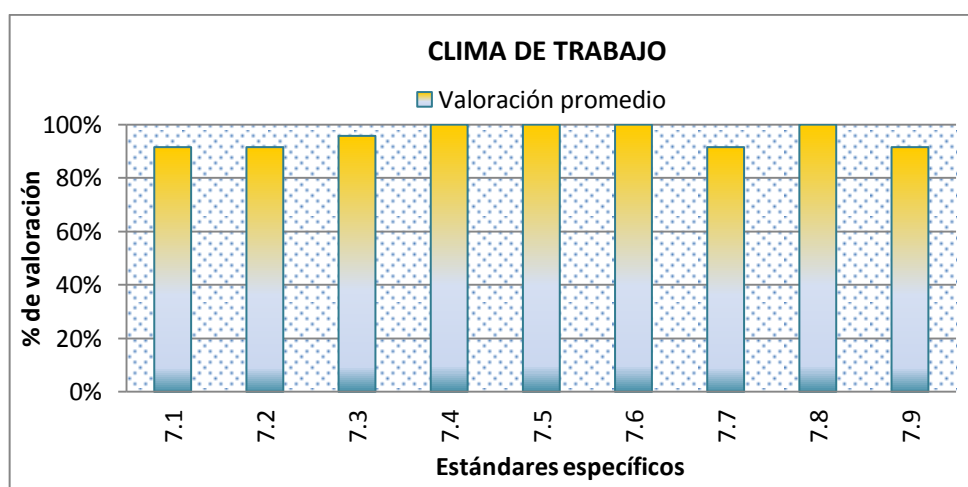
Figura 6 Relación con la Comunidad

En lo que a Relación con la Comunidad (figura 6) se refiere, los estándares 6.2 y 6.4 son los menos valorados, en ellos los docentes obtienen 71% y 75% respectivamente, lo cual indica que no hay mucho interés en la programación de actividades de sociabilidad entre los integrantes de la comunidad educativa, prima un poco el individualismo ya que no hay mucho apoyo al trabajo de los demás compañeros, así como tampoco se evidencia el compartir de estrategias para mejorar las prácticas docentes en el estándar 6.5 cuya valoración ha sido del 87%, los demás estándares vinculados en esta dimensión se han valorado por encima del 90%. En promedio el puntaje obtenido en esta dimensión es de 0.84/0.93 que equivale al 90.32% en escala porcentual.

Tabla 7_Clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,077	0,515	6	0,592	0,099
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0,618	6	0,618	0,103
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,154	0,412	6	0,566	0,094
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,328	0,888

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

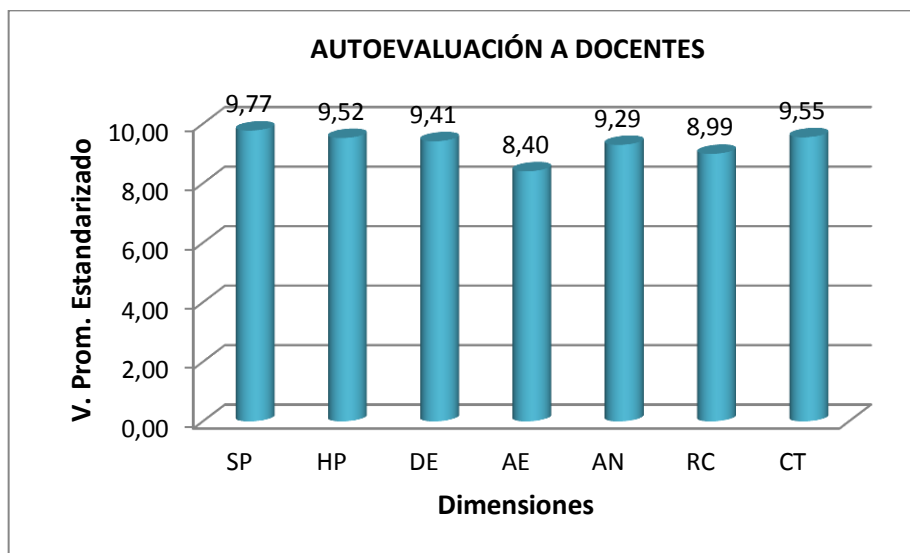
Figura 7_Clima de Trabajo

En la dimensión Clima de Trabajo (figura 7), se observa que los docentes procuran un clima institucional agradable, pues la valoración promedio obtenida está por encima del 90% en todos los estándares. La puntuación general obtenida en esta dimensión es de 0.89/0.93 equivalente al 95.70% en escala porcentual.

Tabla 8_ Cuadro resumen de resultados obtenidos con la Autoevaluación Docente

DIMENSIÓN		TOTAL DOCENTES	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Sociabilidad Pedagógica	SP	6	0,70	0,72	9,77
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	HP	6	4,03	4,23	9,52
Desarrollo Emocional	DE	6	1,06	1,13	9,41
Atención a estudiantes con necesidades especiales	AE	6	0,87	1,03	8,40
Aplicación de normas y reglamentos	AN	6	0,96	1,03	9,29
Relaciones con la comunidad	RC	6	0,84	0,93	8,99
Clima de trabajo	CT	6	0,89	0,93	9,55
TOTAL			9,34	10,00	9,28

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 8_ Promedio estandarizado de cada dimensión de la Autoevaluación Docente

El instrumento de autoevaluación aplicado a seis docentes, arroja los resultados expuestos en la figura 8, donde se observa que la mayoría de dimensiones han sido

valoradas por encima del 90% de excelencia, sin embargo es notable que la dimensión: Atención a estudiantes con necesidades especiales, se encuentra por debajo de la valoración estándar promedio 8,40/10; lo cual implica atención por parte de los docentes para mejorar las prácticas relacionadas con esta actividad, como son principalmente: brindar atención personalizada a los estudiantes que presentan dificultades y si se ha detectado alguna necesidad especial, proponer tareas diferenciadas que no obstaculicen o tiendan a limitar el aprendizaje de los estudiantes en su conjunto, en ningún caso el docente ha de tomar actitudes excluyentes, sino más bien deberá ajustar el método de enseñanza y el ritmo de trabajo con el único fin de asegurar que los estudiantes aprendan y superen las dificultades que puedan presentarse en su estudio.

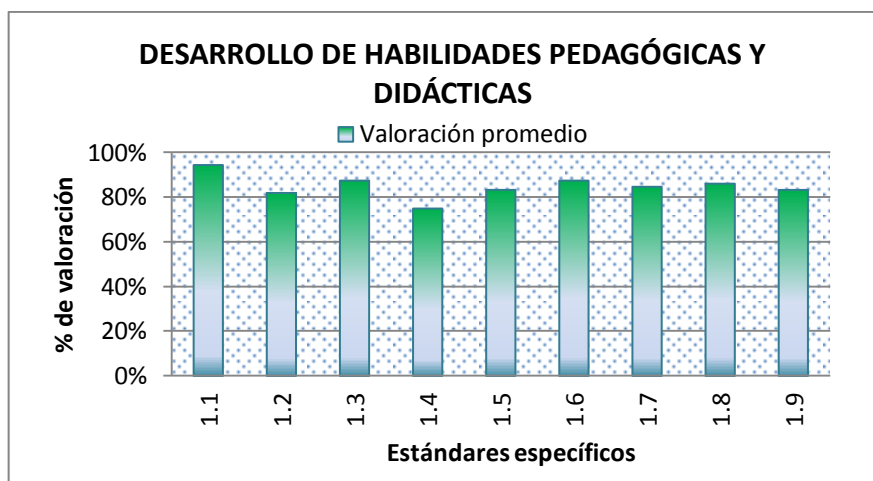
Además los resultados reflejan que la Relación de los docentes con la comunidad a pesar de ser buena, necesita ser reforzada pues la valoración promedio levemente alcanza el 90% (8,99/10), siendo lo ideal lograr el 100% de éxito en las relaciones sociales con el fin de estrechar el vínculo de unidad y fortalecer el desarrollo integral de la comunidad educativa.

1.2. Coevaluación de los docentes

Tabla 9_Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,156	5,390	18	6,546	0,364
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,576	2,023	3,080	18	5,679	0,316
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,096	0,384	0,578	5,005	18	6,063	0,337
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,096	0,768	0,867	3,465	18	5,196	0,289
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,576	1,734	3,465	18	5,775	0,321
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,576	0,867	4,620	18	6,063	0,337
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,096	0,384	1,156	4,235	18	5,871	0,326
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,096	0,192	1,445	4,235	18	5,968	0,332
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,192	0,384	0,578	4,620	18	5,774	0,321
TOTAL	---	---	---	---	---	---	52,935	2,941

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

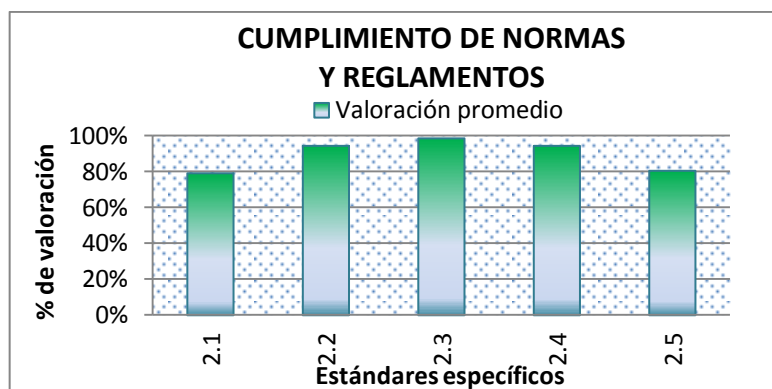
Figura 9_Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

Se observa en esta dimensión (figura 9) una baja puntuación en el estándar 1.4 (75%), que evidencia la baja utilización de las TICs, para la preparación de las clases, además los estándares 1.2, 1.5 y 1.9 tienen una valoración entre el 82 y 83% por lo que es menester en la mayoría de ellos mejorar la planificación coordinada con los compañeros de su área, así como la adecuación del currículo, la utilización de recursos y demás elementos en función de las necesidades de los estudiantes en particular de aquellos que presentan dificultades en su aprendizaje. El promedio general obtenido en esta dimensión es de: 2.94/3.46 que representa el 84.97% en escala porcentual.

Tabla 10_Cumplimiento de normas y reglamentos

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,48	0	0	5,005	18	5,485	0,305
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,192	0,578	5,775	18	6,545	0,364
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,289	6,545	18	6,834	0,380
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,192	0,578	5,775	18	6,545	0,364
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia.	0	0,096	0,768	0,867	3,850	18	5,581	0,310
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,99	1,722

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

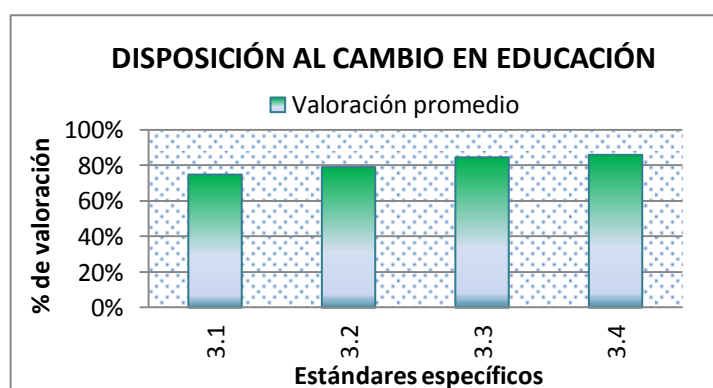
Figura 10_ Cumplimiento de Normas y Reglamentos

En este contexto, en la figura 10 se observa que los estándares 2.1 y 2.5 son los menos puntuados (79% y 81% respectivamente), los cuales hacen referencia al cumplimiento del reglamento interno de la institución en las actividades competentes del docente y la programación de actividades a realizar con los padres de familia, los demás estándares se mantienen en niveles de valoración aceptables, por encima del 94%. En general esta dimensión tiene una puntuación de: 1.72/1.92 que representa el 89,58%.

Tabla 11_ Disposición al cambio en educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0,384	0,384	0,578	3,85	18	5,196	0,289
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,192	0,384	1,445	3,465	18	5,486	0,305
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,768	0,867	4,235	18	5,87	0,326
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,576	1,156	4,235	18	5,967	0,332
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,519	1,251

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

Figura 11_ Disposición al cambio en educación

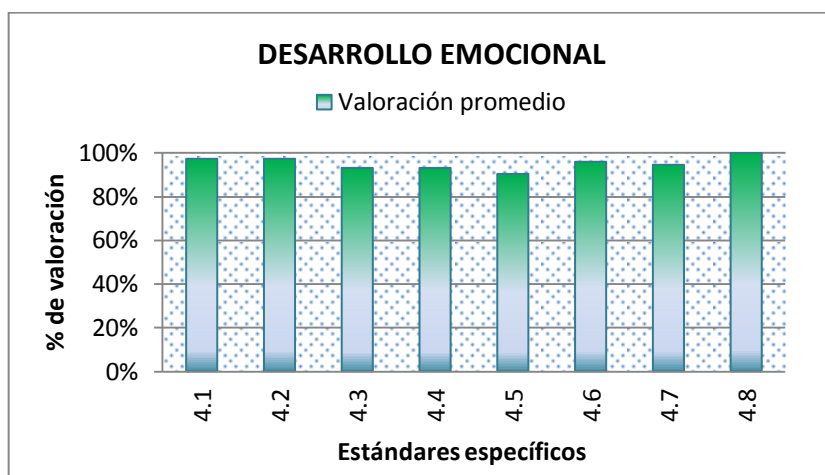
Respecto a esta dimensión (figura 11), los docentes no obtienen en ninguno de los estándares un porcentaje que garantice el cumplimiento óptimo de lo que se requiere, pues están por debajo del 86%; que indica que prevalece aún una cierta resistencia al cambio, sobre todo en lo que se refiere a proponer nuevas iniciativas de trabajo e innovar la enseñanza con nuevas formas de interactuar con el estudiante en el área de estudio correspondiente.

En su conjunto la dimensión: Disposición al cambio en educación, recibe un puntaje de: 1.25/1.54 que equivale al 81.17% en escala porcentual.

Tabla 12_Desarrollo emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)						TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,192	0	6,545	18	6,737	0,374
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0,192	0	6,545	18	6,737	0,374
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,096	0,192	0	6,16	18	6,448	0,358
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0,384	0,289	5,775	18	6,448	0,358
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,192	1,445	4,62	18	6,257	0,348
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,867	5,775	18	6,642	0,369
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0,192	0,578	5,775	18	6,545	0,364
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	6,93	18	6,93	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	52,744	2,930

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

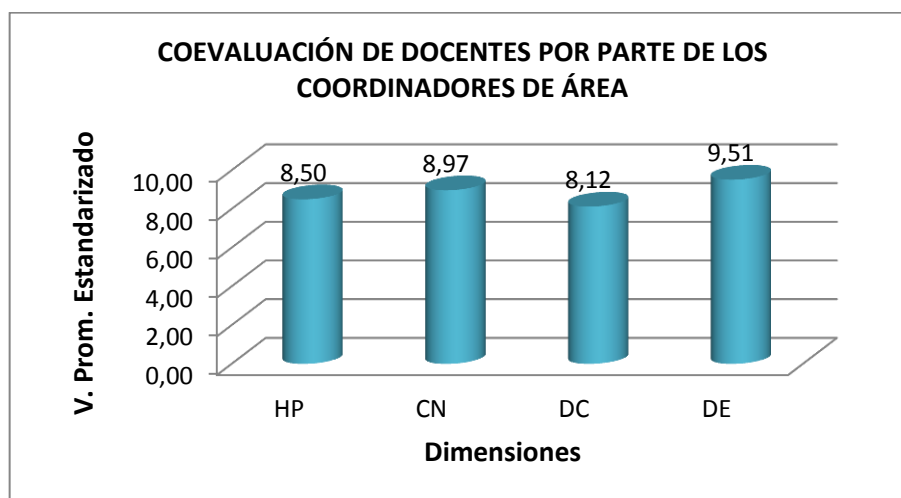
Figura 12_Desarrollo Emocional

Según los resultados, expuestos en la figura 12, los docentes en esta dimensión obtienen una valoración promedio satisfactoria en cada uno de los estándares considerados, (por encima del 90 %), la puntuación promedio obtenida es de: 2.93/3.08 que representa el 95,13% de cumplimiento de las expectativas señaladas por cada estándar.

Tabla 13_Cuadro resumen de resultados obtenidos con la coevaluación de los docentes por parte de los coordinadores de área

DIMENSIÓN		TOTAL DOCENTES	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas	HP	18	2,94	3,46	8,50
Cumplimiento de Normas y Reglamentos	CN	18	1,72	1,92	8,97
Disposición al Cambio en Educación	DC	18	1,25	1,54	8,12
Desarrollo Emocional	DE	18	2,93	3,08	9,51
TOTAL			8,84	10,00	8,78

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 13_Promedio estandarizado de cada dimensión de la coevaluación de docentes por parte los coordinadores de área

La figura 13, nos presenta la panorámica de resultados obtenidos con la coevaluación de los docentes por parte de los coordinadores de área, los cuales permiten evidenciar a partir de la dimensión: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas con valoración estándar promedio de 8,5/10; en la necesidad que el docente actual tiene sobre el conocimiento, dominio y uso adecuado de las tecnologías de la información para acceder incluso a mejores fuentes de información y propiciar la investigación en sus estudiantes,

actualmente dichas herramientas facilitan al docente en la tarea de enseñar, siempre y cuando las mismas sean utilizadas por él y no resulte al contrario que le conviertan en objeto de la tecnología, este testimonio del uso oportuno y óptimo de las herramientas tecnológicas (internet, foros on-line, investigación web, blogs, etc.) permitirá ampliar estrategias y mecanismos actuales, que motiven a los estudiantes en su aprendizaje y a ellos mismos favorezcan el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas más completas.

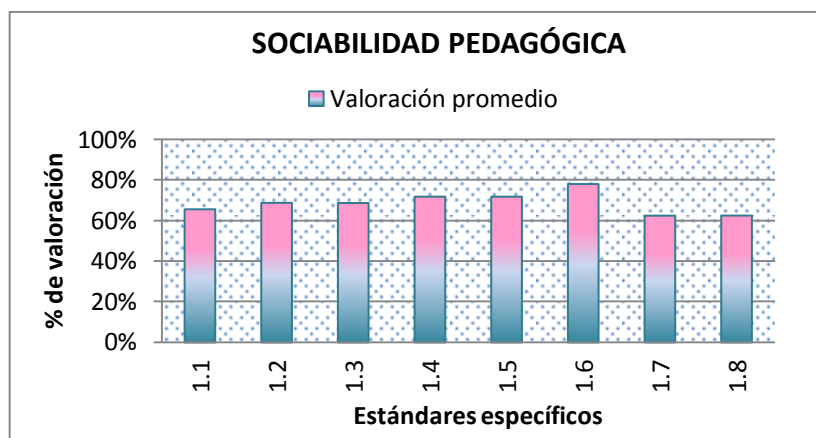
Algo en lo que hay que poner especial cuidado también, es en la dimensión: Disposición al Cambio en Educación, cuya valoración promedio estándar obtenida es de 8,12/10 equivalente al 80%, siendo urgente y necesario que los docentes adquieran un compromiso moral para no limitarse en su desarrollo profesional y en sus capacidades para aportar de la mejor manera al aprendizaje de los estudiantes. Ser abierto y estar dispuesto a asumir los retos impuestos por el cambio, siempre y cuando las directrices del mismo sean la responsabilidad social y el compromiso ético y profesional para alcanzar la calidad en la educación, es una de las características que el docente debe reunir para ser parte del desarrollo y no del estancamiento o retroceso.

1.3. Evaluación de los docentes por parte del director

Tabla 14_Sociabilidad pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,074	0,444	0,442	0,590	8	1,55	0,194
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0,74	0	0,885	8	1,625	0,203
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,074	0,296	0,663	0,590	8	1,623	0,203
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,444	0,663	0,590	8	1,697	0,212
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,444	0,663	0,590	8	1,697	0,212
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,296	0,663	0,885	8	1,844	0,231
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,074	0,444	0,663	0,295	8	1,476	0,185
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,74	0,442	0,295	8	1,477	0,185
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,989	1,624

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

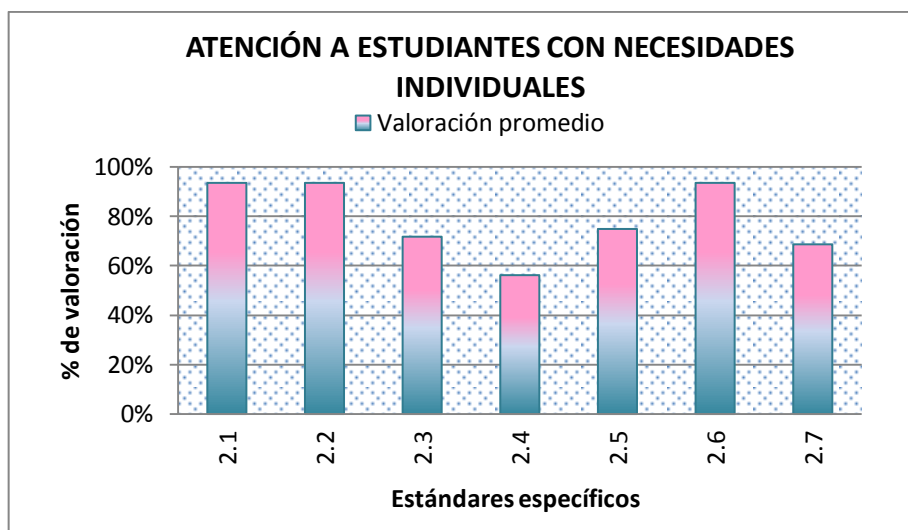
Figura 14_Sociabilidad Pedagógica

Desde el punto de vista directivo, en lo que respecta a la dimensión: Sociabilidad Pedagógica (figura 14), los docentes presentan un déficit en la valoración que obtienen con los estándares 1.7 y 1.8 (63%), poniendo en evidencia la necesidad de ir reformando el plan de contenidos de su clase en función de los resultados que arrojan las evaluaciones de sus estudiantes y así mismo el fomentar entre ellos la cultura de respeto, la atención y escucha. Todos los demás estándares están entre el 66% y 78%, en conjunto la dimensión recibe un puntaje de: 1.62/2.35 equivalente a un 68.94% lo cual indica que se tienen aspectos por mejorar, que en el apartado Discusión de Resultados se tratará con profundidad.

Tabla 15_Atención a estudiantes con necesidades individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,442	1,770	8	2,212	0,277
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0,442	1,770	8	2,212	0,277
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,444	0,663	0,590	8	1,697	0,212
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,148	0,444	0,442	0,295	8	1,329	0,166
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,444	0,442	0,885	8	1,771	0,221
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0,442	1,770	8	2,212	0,277
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,074	0,444	0,221	0,885	8	1,624	0,203
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,057	1,632

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

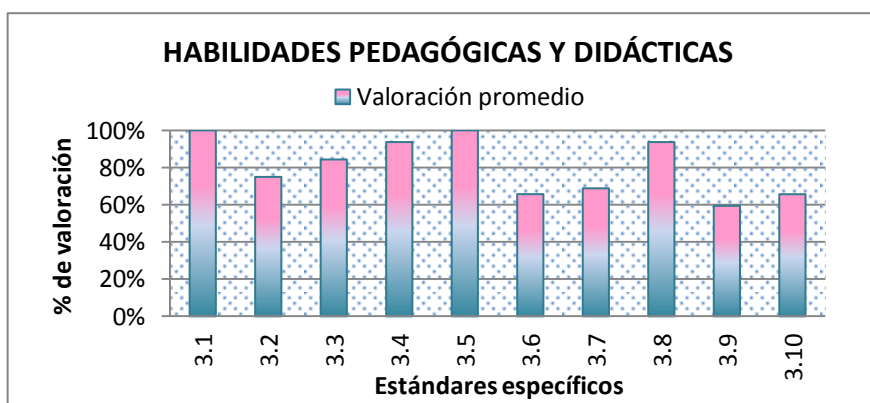
Figura 15_ Atención a estudiantes con necesidades individuales

En cuanto a la dimensión: Atención a estudiantes con necesidades especiales (figura 15), desde el punto de vista directivo, los docentes presentan una valoración promedio baja en el estándar 2.4 (56%), es decir para la mayoría de ellos no es fácil detectar una necesidad especial educativa leve en los estudiantes, por lo que la falta de información y preparación en este aspecto, además entre un 69% a 75% se han valorado los estándares 2.3, 2.5 y 2.7, lo que indica la falta de atención del docente en actividades como: inserción espontánea de estudiantes con alguna necesidad especial al ritmo de trabajo normal de la clase, acogida y apertura a las inquietudes de los estudiantes y colaboración en la organización de tareas extracurriculares cuando estos lo requieran. Los demás estándares han recibido una valoración aceptable del 94%. En conjunto esta dimensión tiene una puntuación de: 1.63/2.06 equivalente a un 79.13%.

Tabla 16_Habilidades pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,148	0,148	0,884	1,180	8	2,36	0,295
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,296	0,884	0,590	8	1,77	0,221
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,148	0,663	1,180	8	1,991	0,249
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,442	1,770	8	2,212	0,277
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	2,360	8	2,36	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,74	0,221	0,590	8	1,551	0,194
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,74	0	0,885	8	1,625	0,203
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,442	1,770	8	2,212	0,277
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,148	0,444	0,221	0,590	8	1,403	0,175
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	0,074	0,444	0,442	0,590	8	1,55	0,194
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,034	2,379

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

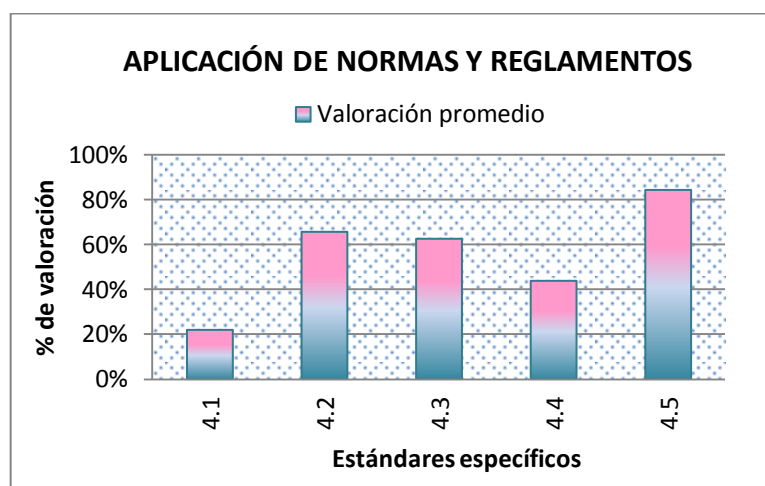
Figura 16_Habilidades pedagógicas y didácticas

En esta dimensión los resultados presentados en la figura 16, reflejan la necesidad que los docentes tienen de actualización y capacitación en el manejo y adecuada utilización de las TICs para ampliar la información, fomentar la investigación y mejorar el desarrollo de las clases, pues en el estándar 3.9 que recoge lo expuesto, recibe una valoración promedio del 59%. Así mismo en los estándares 3.6, 3.7 y 3.10 la valoración está entre un 65 a 70%, por lo general los docentes no dan mucho a conocer la programación y los objetivos de la asignatura al inicio de clases ni los criterios de evaluación, además hace falta contrastar con la realidad los temas a tratar en clase. En fin esta dimensión, recibe un puntaje de 2.37/2.94, equivalente a un 80.61%.

Tabla 17_Aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN 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	0,518	0	0	0,000	8	0,518	0,065
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,074	0,444	0,442	0,590	8	1,55	0,194
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,148	0,444	0	0,885	8	1,477	0,185
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,148	0,444	0,442	0,000	8	1,034	0,129
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,148	0,663	1,180	8	1,991	0,249
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,570	0,821

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

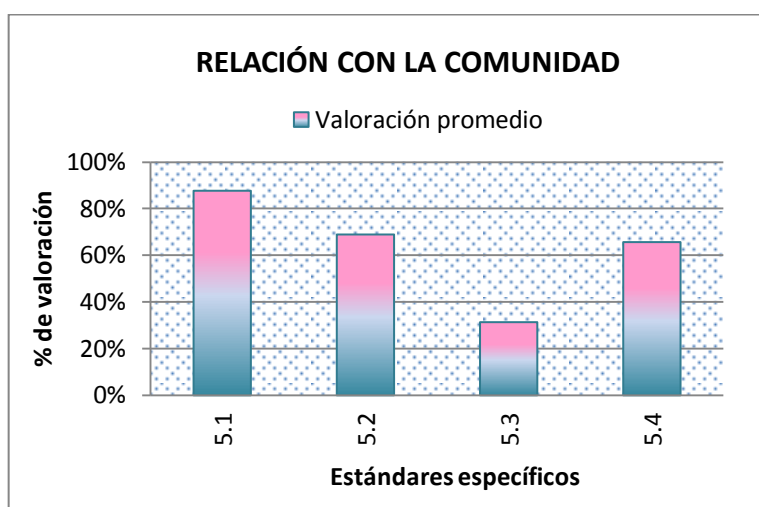
Figura 17_Aplicación de normas y reglamentos

En esta dimensión (figura 17) se observa que el estándar 4.1 referente a la aplicación del reglamento interno de la institución, los docentes han obtenido una valoración promedio baja (22%), en el estándar 4.4, si bien es cierto la valoración promedio es mayor, se mantiene por debajo del 50%, encontrándose los demás estándares: 4.2, 4.3 y 4.5 en un rango de 63% a 84%. En conjunto la dimensión alcanza un puntaje promedio de 0.82/1.47 equivalente al 55.78%, lo que evidencia la necesidad de familiarizar al docente con el código institucional, y el tema de resolución de conflictos en el ámbito profesional, así como también es necesario captar su interés en la participación de los consejos directivos o técnicos como soporte al desarrollo de destrezas organizacionales, directivas y de liderazgo que no se podrían lograr plenamente en el ambiente de aula.

Tabla 18_Relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,074	0,592	0,221	1,180	8	2,067	0,258
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,74	0	0,885	8	1,625	0,203
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,148	0,296	0	0,295	8	0,739	0,092
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,663	0,885	8	1,548	0,194
TOTAL	---	---	---	---	---	---	5,979	0,747

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

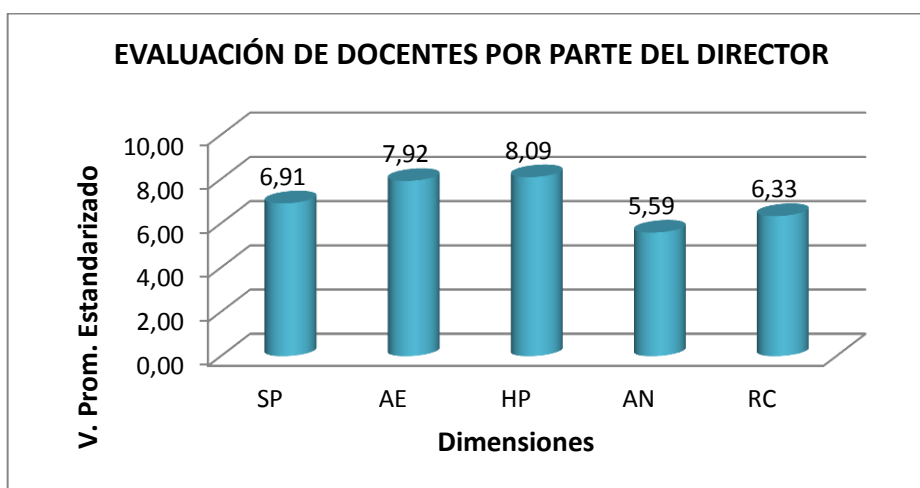
Figura 18_Relación con la comunidad

En cuanto a la relación con la comunidad (figura 18), se detecta un porcentaje bajo de valoración para el estándar 5.3 (31%), el cual hace referencia al compartir entre docentes, estrategias que mejoren la práctica docente y estén encaminadas al desarrollo comunitario, los estándares 5.2 y 5.4 presentan un porcentaje entre el 65% y 70%, siendo mejor valorado el estándar 5.1 con un porcentaje de 88%. En conjunto la dimensión: Relación con la comunidad recibe un puntaje promedio de: 0.75/1.18 equivalente al 63.56%.

Tabla 19_ Cuadro resumen de resultados obtenidos con la evaluación de los docentes por parte del director

DIMENSIÓN		TOTAL DOCENTES	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Sociabilidad Pedagógica	SP	8	1,62	2,35	6,91
Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales	AE	8	1,63	2,06	7,92
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	HP	8	2,38	2,94	8,09
Aplicación de Normas y Reglamentos	AN	8	0,82	1,47	5,59
Relaciones con la Comunidad	RC	8	0,75	1,18	6,33
TOTAL			7,20	10,00	6,97

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 19_ Promedio estandarizado de cada dimensión de la Evaluación de docentes por parte del Director

De acuerdo con los resultados visibles en la figura 19, se puede constatar que existe un cierto déficit en la relación director – docente, con mayor énfasis en las dos últimas dimensiones: Aplicación de Normas y Reglamentos que alcanza un promedio estandarizado de 5,59/10 que representa casi un 60%; y Relación con la comunidad cuya valoración promedio estandarizada es de 6,33/10; casi 65%. Siendo fundamental para el directivo proponer y encaminar acciones orientadas a mejorar la calidad en la comunicación e integración del personal, aislando quizá comportamientos demasiado rígidos que tiendan a conceptualizarle como una persona inaccesible o desvirtuar su verdadera personalidad, ante todo; es deber del docente cumplir con las disposiciones institucionales y no irse en contra del reglamento establecido para su buen funcionamiento, antes bien; compete a su perfil ser

crítico activo, pudiendo proponer estrategias de mejoramiento continuo, e incluso hacerse a sí mismo persona cuya conducta moral sea intachable.

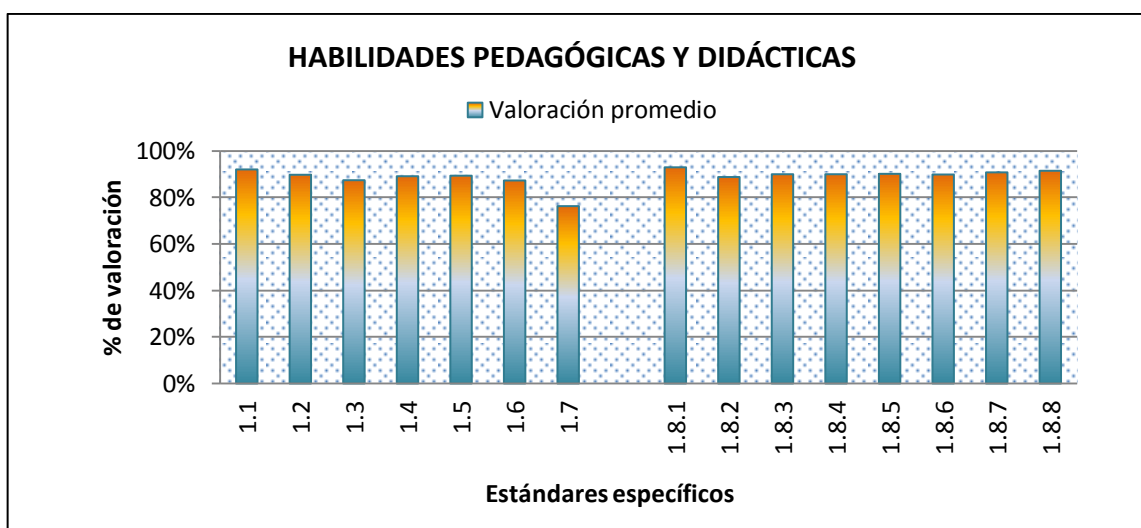
Por la valoración obtenida en estas dimensiones es conveniente proponer una revisión de las normas y reglamentos institucionales, y sobre todo es menester que el director/a indague sobre el conocimiento que los docentes tienen sobre el reglamento interno, el código de ética institucional, y las perspectivas de educación, objetivos y metas institucionales, pues resulta de manera frecuente que los docentes pueden estar como no estar al tanto del mismo reglamento, desconocer las directrices institucionales y mantenerse al margen de los retos que la institución persigue o pretende alcanzar. Es necesario además que los docentes atribuyan la importancia que merece la relación con la comunidad, que exista ese vínculo de apoyo por parte de los padres de familia y no estén en contraposición unos con otros, es menester reforzar algunos de los aspectos que implica la dimensión sociabilidad pedagógica, particularmente el tomar en consideración las sugerencias de los estudiantes y el reajuste de la programación en función de los resultados obtenidos con la evaluación.

1.4. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

Tabla 20_Habilidades pedagógicas y didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL INSTR.	VALORACIÓN TOTAL	BASICA PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,881	6,86	14,392	253,1	439	276,267	0,629
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,881	8,918	32,896	225,7	439	269,389	0,614
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,052	9,261	28,784	222,3	439	262,361	0,598
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,907	9,261	30,326	225	439	267,502	0,609
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	3,42	9,261	23,644	231,9	439	268,193	0,611
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,907	10,63	42,662	205,8	439	262,002	0,597
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,104	12,35	35,466	177	439	228,906	0,521
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	2,052	5,831	13,878	257,3	439	279,011	0,636
1.8.2. Sintetizar.	0	3,42	9,604	27,756	225,7	439	266,474	0,607
1.8.3. Reflexionar.	0	2,565	8,575	25,7	233,2	439	270,08	0,615
1.8.4. Observar.	0	2,565	8,918	26,728	231,9	439	270,079	0,615
1.8.5. Descubrir.	0	2,565	10,63	28,27	229,1	439	270,592	0,616
1.8.6. Redactar con claridad.	0	2,736	6,174	28,27	232,6	439	269,734	0,614
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,394	7,889	20,046	242,2	439	272,487	0,621
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,881	7,203	20,56	244,9	439	274,546	0,625
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4007,623	9,129

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

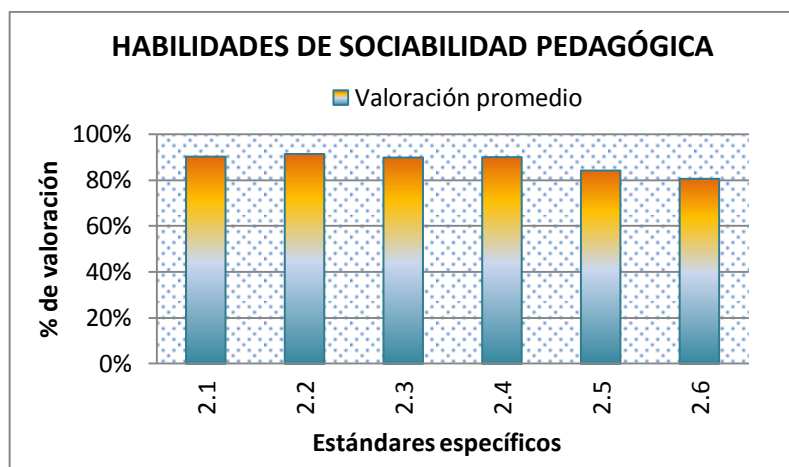
Figura 20_Habilidades pedagógicas y didácticas

En esta dimensión (figura 20), el estándar 1.7 tiene una valoración promedio de 76%, es el más bajo en relación con los demás estándares cuya valoración promedio oscila entre el 87% y 93%. En conjunto las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes reciben un puntaje de 9.13/10.97 que representa el 83.23%, los docentes deben mejorar las estrategias didácticas que emplean para “enseñara a aprender” a sus estudiantes.

Tabla 21_Habilidades de sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	1,881	7,889	21,588	239,4	439	270,772	0,617
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	1,71	4,802	26,214	241,5	439	274,198	0,625
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	2,223	9,261	20,046	238	439	269,572	0,614
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	2,223	7,889	28,784	231,2	439	270,078	0,615
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	3,933	13,72	35,98	198,9	439	252,573	0,575
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	4,617	13,38	26,214	197,6	439	241,776	0,551
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1578,969	3,597

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

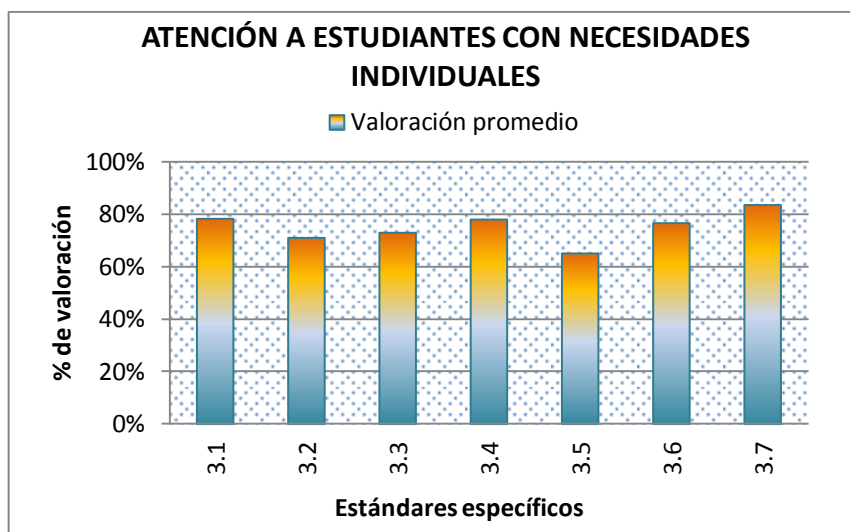
Figura 21_Habilidades de sociabilidad pedagógica

En la dimensión: Habilidades de sociabilidad pedagógica (figura 21), se puede ver que el estándar menos valorado es el 2.6 con un porcentaje del 81%, así mismo en el estándar 2.5 el docente obtiene una valoración del 84%, en este sentido debe procurar mejorar las estrategias que permitan dinamizar el aprendizaje de los estudiantes, es fundamental que luego de revisar un tema se concluya en aspectos principales para que los conocimientos sean asimilados por todos en forma conjunta. El puntaje alcanzado por esta dimensión es: 3.597/4.12, que representa el 87,31%.

Tabla 22_Atención a estudiantes con necesidades individuales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN 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	5,814	10,98	19,018	198,9	439	234,748	0,535
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	6,327	17,49	35,466	153,7	439	212,95	0,485
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	7,524	17,84	32,896	160,5	439	218,78	0,498
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	5,301	17,15	32,382	179	439	233,879	0,533
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	7,524	12,69	30,84	144,1	439	195,115	0,444
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	5,301	17,84	34,438	172,2	439	229,761	0,523
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,933	13,03	31,868	201,7	439	250,519	0,571
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1575,752	3,589

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

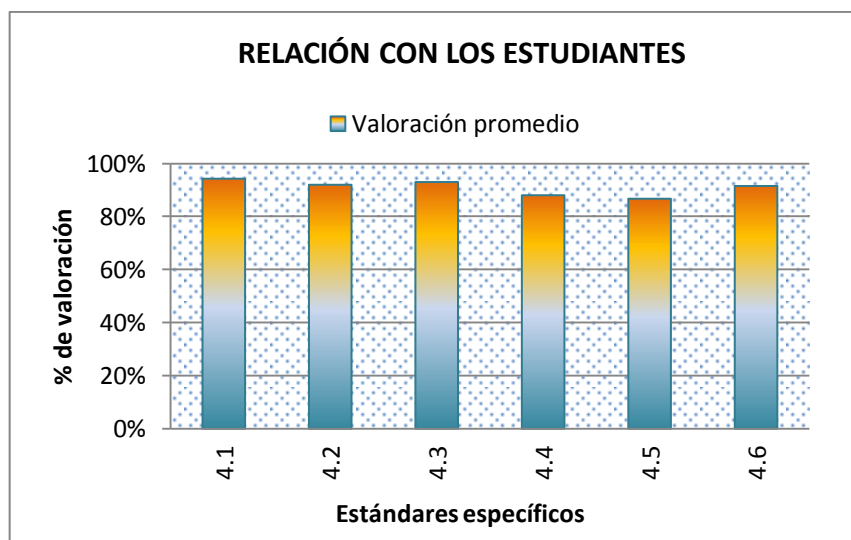
Figura 22_ Atención a estudiantes con necesidades individuales

En la figura 22, se distingue la necesidad de capacitación docente para el conocimiento y desarrollo de competencias que le permitan atender en lo mejor posible las necesidades especiales de los estudiantes, los estándares en su mayoría; tienen una valoración promedio por debajo del 80%, por ello es conveniente que la institución brinde las facilidades de preparación, así como la orientación adecuada a los docentes, para la realización de adaptaciones curriculares personalizadas, según los casos de discapacidad o capacidad de superdotación que presenten los estudiantes. En conjunto la dimensión ha obtenido una valoración de 3.589/4.80 correspondiente al 74.77%.

Tabla 23_ Relación con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	1,71	2,058	8,738	270,3	439	282,79	0,644
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	2,223	4,802	18,504	250,4	439	275,919	0,629
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1,881	6,174	18,504	252,4	439	279,007	0,636
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	2,223	12,01	34,438	215,4	439	264,07	0,602
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirlos en forma verbal o física	0	2,907	7,889	29,812	219,5	439	260,128	0,593
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,052	6,174	24,158	242,2	439	274,542	0,625
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1636,456	3,728

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

Figura 23_Relación con los estudiantes

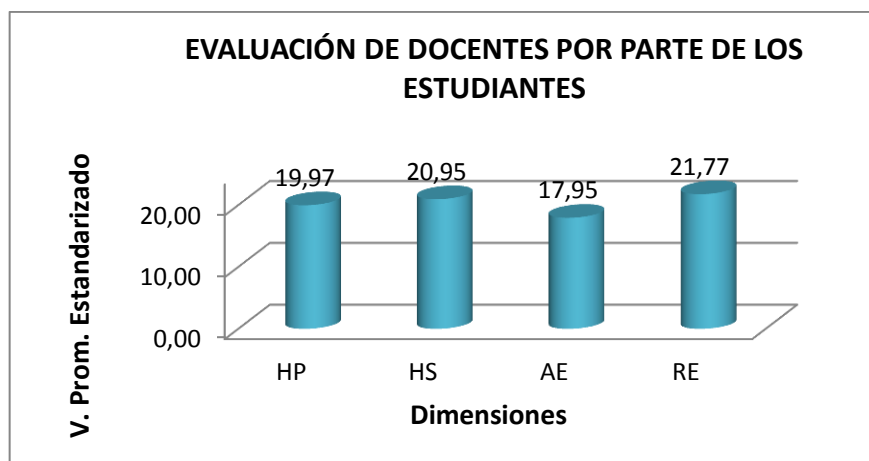
Los estándares analizados en esta dimensión (figura 23), tienen una valoración por encima del 88%, lo cual representa un adecuado manejo de las relaciones interpersonales con los estudiantes, sin embargo los docentes deben procurar tomar en cuenta las sugerencias, preguntas y opiniones de sus estudiantes y favorecer la sana convivencia en situaciones de conflicto, manteniendo el respeto y generando confianza, para ello es necesario que el docente haya logrado un desarrollo pleno emocional y afectivo. El promedio general obtenido es de: 3.728/4.11 equivalente al 90.71% en escala porcentual.

Tabla 24_Cuadro resumen de resultados obtenidos con la evaluación de docentes por parte de los estudiantes

DIMENSIÓN		# INSTRUM.	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Habilidades Pedagógicas y Didácticas	HP	439	9,13	10,97	19,97
Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	HS	439	3,60	4,12	20,95
Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales	AE	439	3,59	4,8	17,95
Relaciones con los Estudiantes	RE	439	3,73	4,11	21,77
TOTAL			20,04	24,00	20,16

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

Figura 24_ Promedio estandarizado de cada dimensión de la Evaluación de docentes por parte de los estudiantes

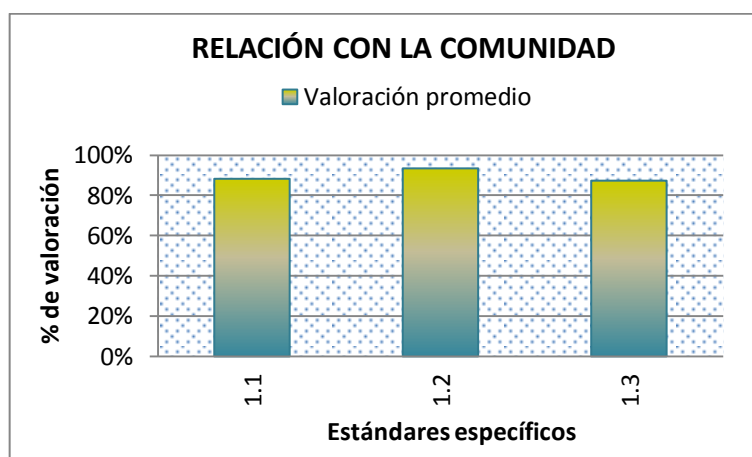
Desde el punto de vista de los estudiantes (figura 24), los resultados reflejan que la práctica docente en lo que se refiere a la dimensión: Habilidades pedagógicas y didácticas, debe ser reforzada, pues el promedio estandarizado es de 19,97/25 equivalente a un 80% constituyéndose un requerimiento de fortalecer el accionar docente principalmente en la tarea de introducir a los nuevos contenidos, diferenciando los temas tratados y brindando al estudiante una visión práctica del porqué estudiarlos, el docente requiere desarrollar habilidades para contrastar los temas tratados con la realidad, es decir ejemplificarlos de manera tal; que su contenido resulte comprensible e interesante para el estudiante, además es adecuado que sea capaz de ayudarlo a desarrollar su comprensión lectora y la habilidad para interpretar la información por sí mismo, desarrollando de esta manera competencias críticas constructivas. Así mismo los resultados correspondientes a la dimensión: Atención a los estudiantes con necesidades individuales con valoración 17,95/25 (72%) , brindan las pautas para emitir un criterio personal frente a la actividad docente que resulta común en las instituciones educativas, los docentes en su mayoría no logran percibir las necesidades individuales de los estudiantes, más cuando trabajan con un grupo de estudiantes numeroso, las evaluaciones individuales suelen aportar información valiosa de cada estudiante, sin embargo es posible también que los estudiantes falseen su rendimiento obedeciendo a prejuicios ligados a hábitos de descuido e indisciplina. Es importante por ello, que el docente esté alerta y en la medida en que le sea posible descubra a tiempo las falencias que puedan estar ocasionando problemas en el aprendizaje, las de a conocer a tiempo a los padres de familia para que juntos se conviertan en aliados y tracen acuerdos que les permitan a ambos atender de la mejor manera a estas necesidades individuales de los estudiantes.

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

Tabla 25_ Relación con la comunidad

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	BASICA PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	35,89	18,52	36,656	189,7	377	280,742	0,745
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	59,11	15,16	46,768	176,2	377	297,219	0,788
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	40,11	17,26	39,184	181,2	377	277,799	0,737
TOTAL	---	---	---	---	---	---	855,760	2,270

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"

Elaboración: Isabel N.

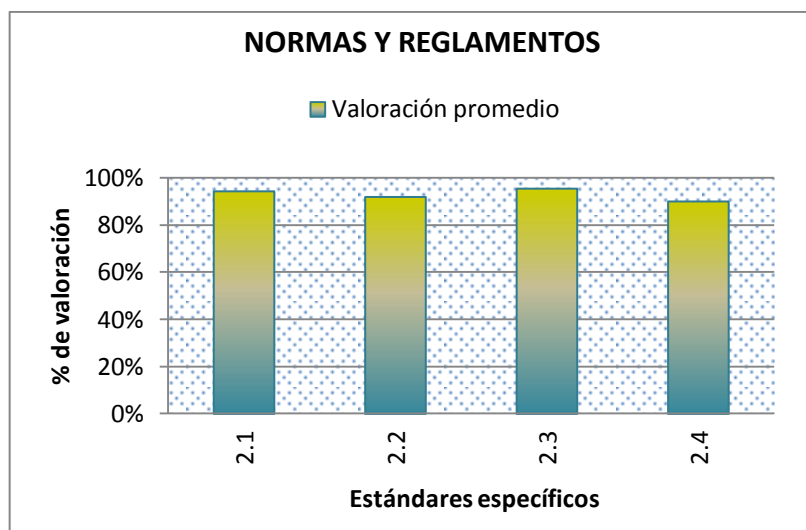
Figura 25_ Relación con la comunidad

La evaluación docente en relación con la comunidad realizada por los padres de familia (figura 25), presenta buenos indicadores, pues se ha obtenido una valoración promedio superior al 87% en los estándares vinculados. La puntuación obtenida por la dimensión es: 2.270/2.53, equivalente al 89,72%.

Tabla 26_ Normas y reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	8,444	5,894	33,496	252,1	377	299,891	0,795
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	8,444	11,37	52,456	220	377	292,29	0,775
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	14,78	10,1	36,656	241,9	377	303,478	0,805
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	25,33	10,95	54,352	195,6	377	286,206	0,759
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1181,865	3,135

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

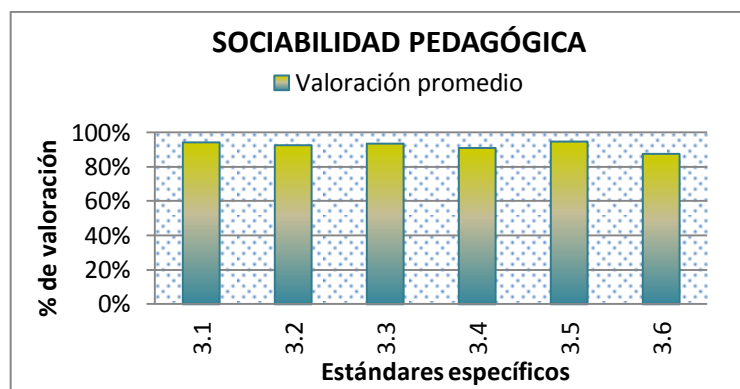
Figura 26_ Normas y reglamentos

En cuanto a las normas y reglamentos (figura 26), la evaluación arroja una valoración promedio entre el 90% al 100%, lo cual significa que los docentes se esfuerzan en cumplir responsablemente con sus obligaciones, este compromiso es importante ya que figuran como un modelo ante los estudiantes y no hay mejor testimonio de formación que el ejemplo mismo. La puntuación promedio alcanzada por los docentes en esta dimensión es de 3.135/3.37 equivalente al 93.03% en escala porcentual.

Tabla 27_ Sociabilidad pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	12,67	7,157	39,816	240,3	377	299,894	0,795
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	19	5,894	55,616	214,1	377	294,631	0,782
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	4,222	7,578	45,504	240,3	377	297,559	0,789
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	10,56	10,1	60,672	208,2	377	289,552	0,768
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	38	10,53	42,976	209,9	377	301,406	0,799
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	35,89	14,31	42,976	185,5	377	278,637	0,739
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1761,679	4,673

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

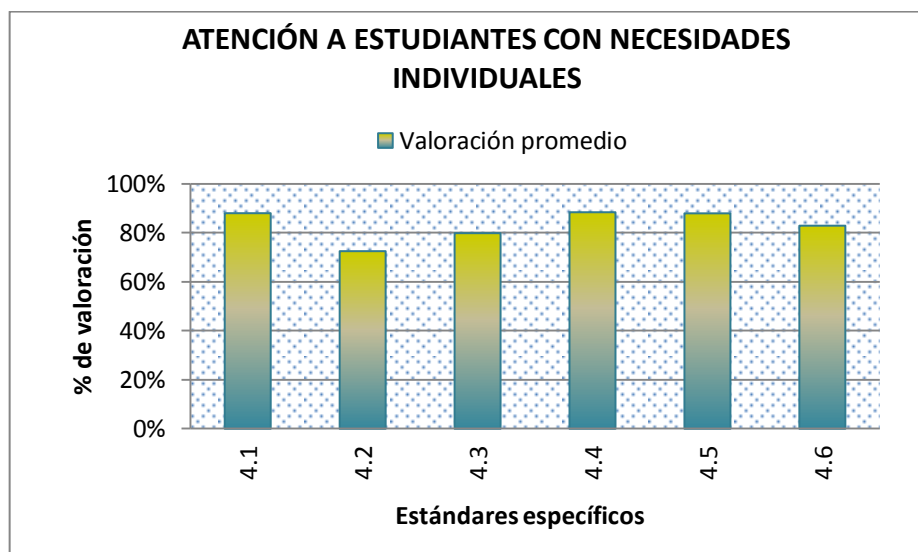
Figura 27_Sociabilidad pedagógica

Con base al criterio de los padres de familia en la evaluación de la dimensión: Sociabilidad Pedagógica (figura 27), se aprecia satisfacción en ellos con el trato respetuoso que los docentes tienen hacia sus hijos (94%), la forma de solucionar sus actos de indisciplina (93%), el cuidado de las buenas relaciones en el ambiente escolar (94%) y el interés respecto a la asistencia normal a clases de los mismos (95%), no obstante los docentes deben cuidar la apertura que deben brindar a los estudiantes para expresarse y así mismo acoger sus puntos de vista, criterios y sugerencias (91%), de igual forma han de procurar mantener una comunicación oportuna con los padres de familia (88%), sobre todo cuando detecten en sus representados, alguna anomalía en el aprendizaje, en la autoestima o falta de atención y responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes; pues suelen darse casos en que los padres de familia están muy poco informados acerca del avance académico de sus hijos y es preciso que ambos, tanto ellos como los docentes, tengan garantía del aprendizaje, desarrollo educativo y personal de los estudiantes, como resultado de un esfuerzo conjunto. El promedio global obtenido en esta dimensión es de: 4.673/5.05 que corresponde al 92.53% en escala porcentual.

Tabla 28_Atención a estudiantes con necesidades individuales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	19	12,21	40,448	208,2	377	279,877	0,742
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	29,55	11,37	42,976	146,7	377	230,579	0,612
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	14,78	13,05	54,984	171,1	377	253,941	0,674
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	2,111	11,37	56,88	210,8	377	281,108	0,746
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	33,78	19,37	46,136	180,4	377	279,68	0,742
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	27,44	15,58	43,608	177	377	263,658	0,699
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1588,843	4,214

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

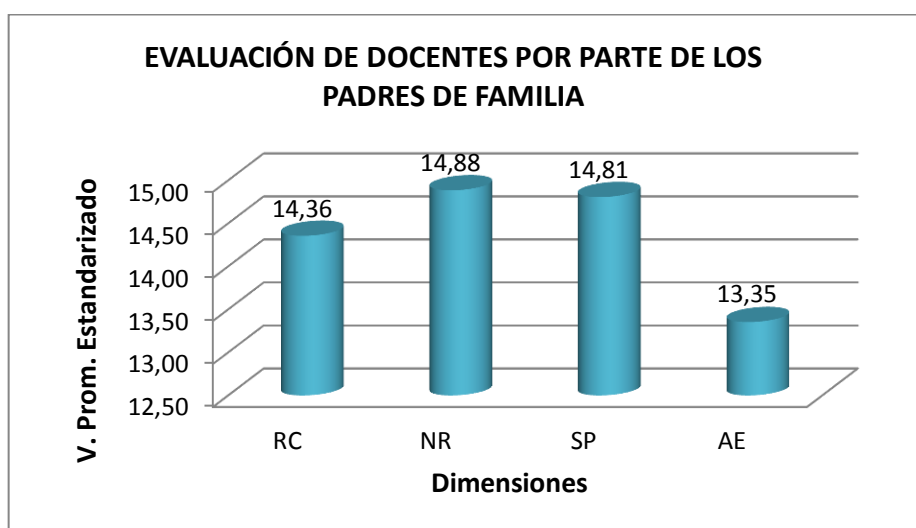
Figura 28_ Atención a estudiantes con necesidades individuales

En la figura 28 sobre los resultados de evaluación en cuanto a Atención a estudiantes con necesidades individuales, se observa un déficit en las competencias y habilidades que los docentes deben adquirir para brindar un tiempo de calidad y calidez a cada uno de sus estudiantes, respecto al saber si es necesario recomendar la asistencia de un especialista para solucionar a tiempo limitaciones en el aprendizaje (4.2, 73%), la asignación de tareas especiales, el saber descubrir algún inconveniente que le impida al estudiante avanzar hacia alguna meta de estudio (4.3, 80%), la realización de talleres de recuperación pedagógica que permitan reforzar lo aprendido (4.6, 83%), por lo demás la atención, el respeto al ritmo de trabajo que cada estudiante tiene en particular y la asignación de tareas extracurriculares en función de las necesidades de refuerzo individuales (4.1, 4.4 y 4,5 respectivamente) tienen una valoración del 88%. Esta dimensión requiere un trabajo consciente y comprometido por parte del docente, por eso se precisa que aquellos que asumen esta loable labor, lo hagan con vocación de servicio permanente. La puntuación global obtenida es de: 4.214/5.05 que equivale al 83.44%.

Tabla 29_Cuadro resumen de resultados obtenidos con la Evaluación de docentes por parte de los padres de familia

DIMENSIÓN		# INSTRUM.	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Relación con la Comunidad	RC	377	2,27	2,53	14,36
Normas y Reglamentos	NR	377	3,13	3,37	14,88
Sociabilidad Pedagógica	SP	377	4,67	5,05	14,81
Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales	AE	377	4,21	5,05	13,35
TOTAL			14,29	16,00	14,35

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 29_Promedio estandarizado de cada dimensión de la Evaluación de docentes por parte de los Padres de Familia

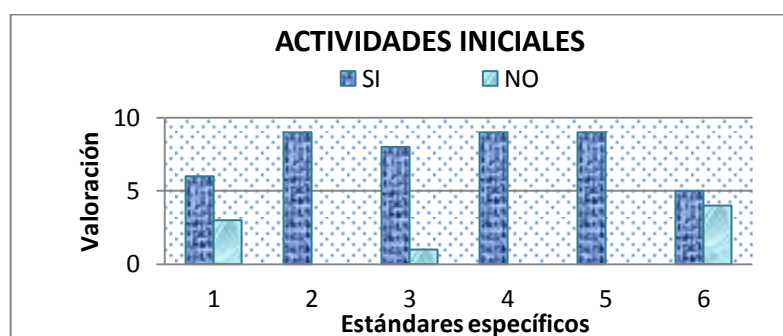
En el contexto de observación por parte de los padres de familia al desempeño docente, los resultados coinciden con las apreciaciones anteriores, se ha obtenido igualmente un valor promedio estandarizado bajo en la dimensión: Atención de estudiantes con necesidades individuales 13,35/15 equivalente al 89%, brindando la pauta a los docentes para seguir trabajando en pro de mejorar la atención hacia los estudiantes con necesidades individuales y mejorar las relaciones de convivencia entre los miembros de la institución educativa.

1.6. Matriz de evaluación: Observación de la clase del docente

Tabla 30_Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	6	3
2. Inicia su clase puntualmente.	9	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	8	1
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	9	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	5	4
Total respuestas	46	8
Puntaje total.	57,50	0,00
Puntaje promedio.	3,03	0,00

Fuente: Observación clase a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

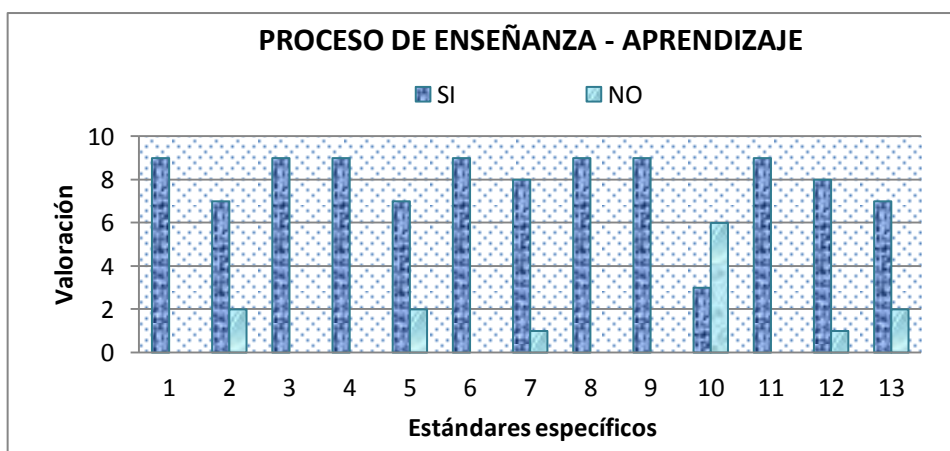
Figura 30_Actividades iniciales

Luego de haber observado las clases impartidas por los docentes, en lo que tiene que ver a actividades iniciales (figura 30), 6 de 9 docentes presentaron el plan de clase, 8 excepto 1 revisaron las tareas enviadas a casa y 5 de 9 docentes, realizaron una evaluación diagnóstica que les permita verificar los conocimientos de los estudiantes respecto al tema anterior, en cuanto al inicio de actividades todos actuaron con puntualidad y presentaron los objetivos de la clase y la impartición de la misma de forma clara y ordenada, lo único importante de resaltar en este aspecto es que el fin de las planificaciones es estructurar las clases de modo tal que una vez ejecutadas se llegue al cumplimiento de los objetivos propuestos en cada temática por esta razón si es fundamental que se realice un diagnóstico que permita evidenciar el estado de aprendizaje de los estudiantes, para regularizar el proceso de enseñanza con garantía de aprendizaje.

Tabla 31_Proceso de 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.	9	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	7	2
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	9	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	9	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	7	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	8	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	9	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	9	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	3	6
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	8	1
13. Envía tareas	7	2
Total respuestas	103	14
Puntaje total.	129	0
Puntaje promedio.	6,78	0,00

Fuente: Observación clase a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

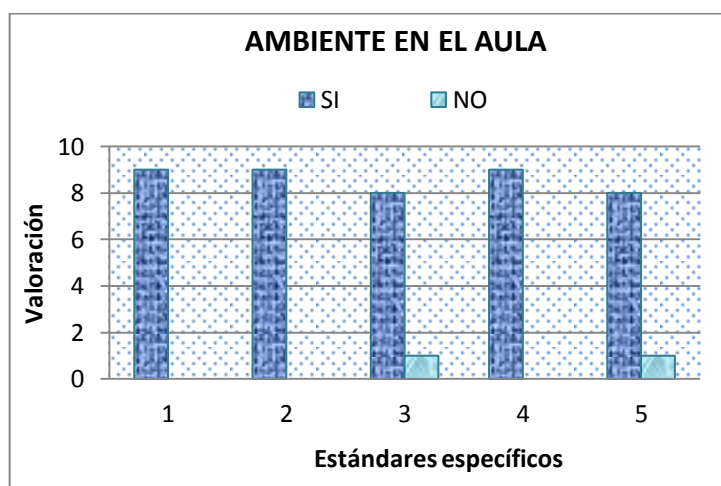
Figura 31_Proceso de enseñanza - aprendizaje

El proceso enseñanza – aprendizaje observado (figura 31) refleja un cierto descuido por parte de los docentes en el sentido de evaluar los conocimientos de los estudiantes al finalizar un tema (est. 10) ya que de 9 docentes, 6 no realizan este tipo de evaluación que es fundamental para adoptar metodologías que mejoren la didáctica de enseñanza y puedan abordar nuevos temas asegurando la comprensión de los anteriores, además conviene que el docente esté muy atento a las actitudes individuales de los estudiantes para asignarles tareas que le comprometan a un aprendizaje rápido y equilibrado (ests. 5 y 13), pues no todos tienen similar ritmo de estudio y muchas de las veces para unos el hecho de aprender puede resultar exigente mientras que para otros sea aburrido, otro aspecto sería el contraste de los temas con la realidad, para promover un aprendizaje dinámico, interesante y cercano a la realidad de manera que el estudiante confirme por sí mismo la utilidad de conocimiento que recibe en las aulas.

Tabla 32_ Ambiente en el aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	9	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	9	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	8	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	9	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	8	1
Total respuestas	43	2
Puntaje total.	53,8	0,0
Puntaje promedio.	2,83	0,00

Fuente: Observación clase a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

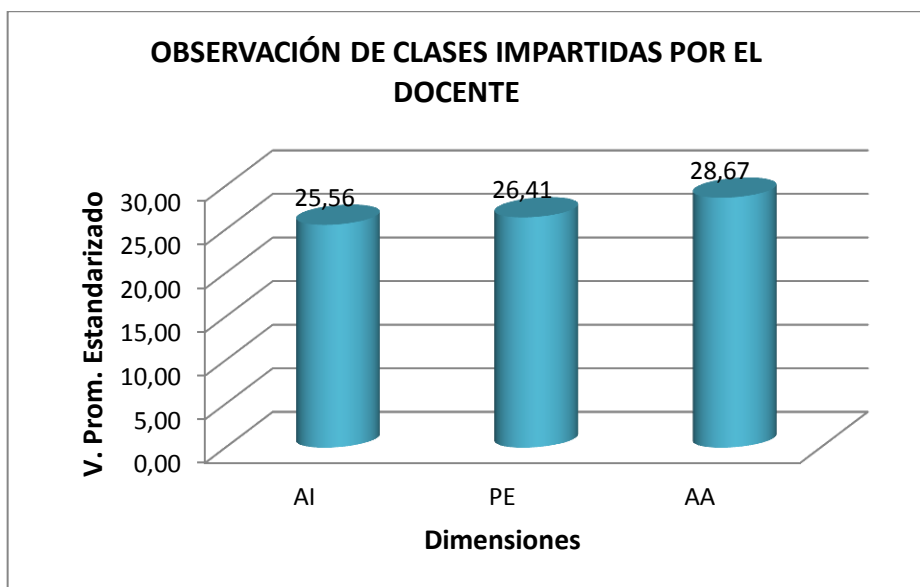
Figura 32_ Ambiente en el aula

Sobre la observación del Ambiente en el Aula (figura 32), se constata que los docentes propician un ambiente cálido, afectivo y respetuoso, cuidando de la disciplina y la participación activa de sus estudiantes, se verifica la responsabilidad y profesionalismo de los docentes que en su mayoría fomentan una clase alineada a los requerimientos de educación comprometida con el bien social.

Tabla 33_ Cuadro resumen de resultados obtenidos con la Observación de clase por parte del maestrante

DIMENSIÓN		Total Docentes	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Actividades Iniciales	AI	9	6,39	7,5	25,56
Proceso de Enseñanza Aprendizaje	PE	9	14,31	16,25	26,41
Ambiente en el Aula	AA	9	5,97	6,25	28,67
TOTAL			26,67	30,00	26,88

Fuente: Observación clase a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 33_ Promedio estandarizado de cada dimensión de la Observación de clases impartidas por el docente

Los resultados de la observación de clases impartidas por el docente, llevada a efecto el día de la evaluación, se hallan reflejados en la figura 33, donde es apreciable que en la dimensión Actividades Iniciales (AI) cuya valoración estándar promedio es de 25,56/30 equivalente al 85%, siendo un indicador para el docente en el sentido de que tiene que prestar mayor atención a las tareas de las cuales se comenta; los profesores quizás por el

tiempo, no realizan una prueba de diagnóstico para evaluar el grado de conocimiento que tienen los estudiantes respecto al tema que van a abordar, no obstante; es una práctica que puede ser de uso frecuente o esporádico y que no necesariamente requiere aplicar un cuestionario de preguntas, sino que de manera creativa el docente puede emplear estrategias para que el estudiante asuma también un rol de auto-aprendizaje y prepare los contenidos por propia iniciativa, además con el fin de retroalimentar lo enseñado, constituye una buena práctica docente realizar la corrección de errores presentados en las evaluaciones con los mismos estudiantes, como una actividad de refuerzo para consolidar los conocimientos adquiridos. El proceso de enseñanza aprendizaje (PE) tiene una valoración promedio de 26.41/30, que representa el 88% los docentes han de tomar en cuenta lo sugerido en el análisis de la (figura 31). Finalmente sin mucho que agregar respecto a la dimensión Ambiente en el Aula (AA) que obtuvo un puntaje de 28.67/30 equivalente a un 96% en escala porcentual.

2. Evaluación del desempeño profesional directivo

2.1. Autoevaluación del director

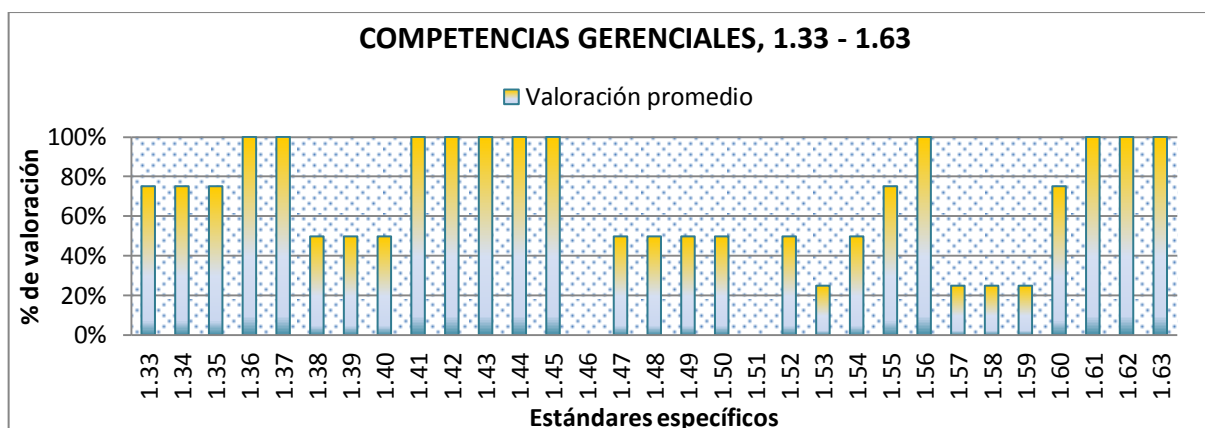
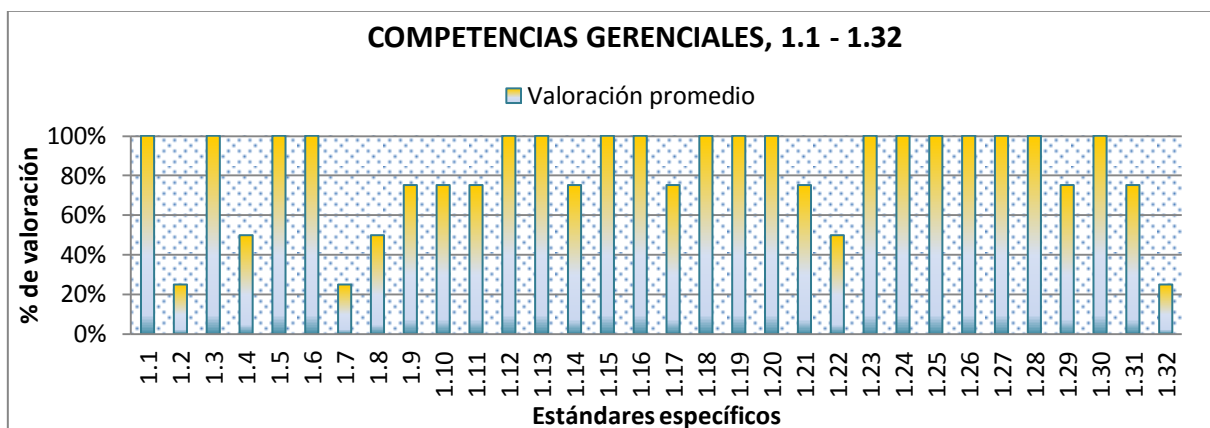
Tabla 34_ Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	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 sólo en caso de extrema necesidad	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
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	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,175	0	1	0,175	0,175
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,233	1	0,233	0,233
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	0,233	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	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	0,233	1	0,233	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233

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	0,233	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
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	0,175	0	1	0,175	0,175
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Instituci	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia In	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
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	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
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	0	1	0	0,000
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	0,116	0	0	1	0,116	0,116
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
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	0,233	1	0,233	0,233
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	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	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	0,233	1	0,233	0,233
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,830	10,830

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"

Elaboración: Isabel N.

Figura 34_Competiciones gerenciales

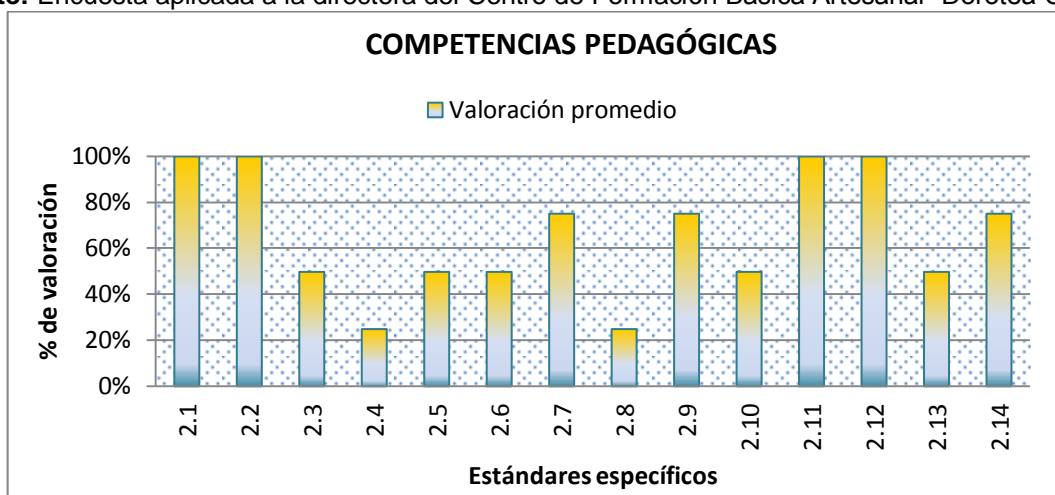
En la figura 34, se muestran los resultados de la autoevaluación de la directora en lo que respecta a las competencias gerenciales, se hace énfasis en los estándares en que la

directora tiene un puntaje bajo 25%, como son: el 1.2, 1.7, 1.32, 1.53, 1.57-1.59, mismos que relacionan la permanencia en el establecimiento durante la jornada laboral, la estimulación y sanción al personal de acuerdo con las normas vigentes, el propiciar el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia en el marco del respeto a sus derechos, atención al seguimiento y evaluación del presupuesto con base a la normativa legal, coordinación colaborativa entre comité central de padres de familia, tesorero/a para ejecutar de mejor manera los recursos de la institución, orientación hacia ellos para la rendición de cuentas, así como apoyo y orientación al tesorero para un adecuado manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. Si bien es cierto, es un sin número de competencias gerenciales que los directores deben adquirir y cultivar para enfrentar los retos que demanda una educación innovadora. El puntaje promedio obtenido en esta dimensión es de 10.830/14.65, equivalente a un 73.92% que evidencia la necesidad de capacitación de la directora en temas relacionados con la administración financiera y desarrollo gerencial.

Tabla 35_ Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
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	0,233	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
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	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,058	0	0	0	1	0,058	0,058
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	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	0,116	0	0	1	0,116	0,116
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	---	---	---	---	---	---	2,153	2,153

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

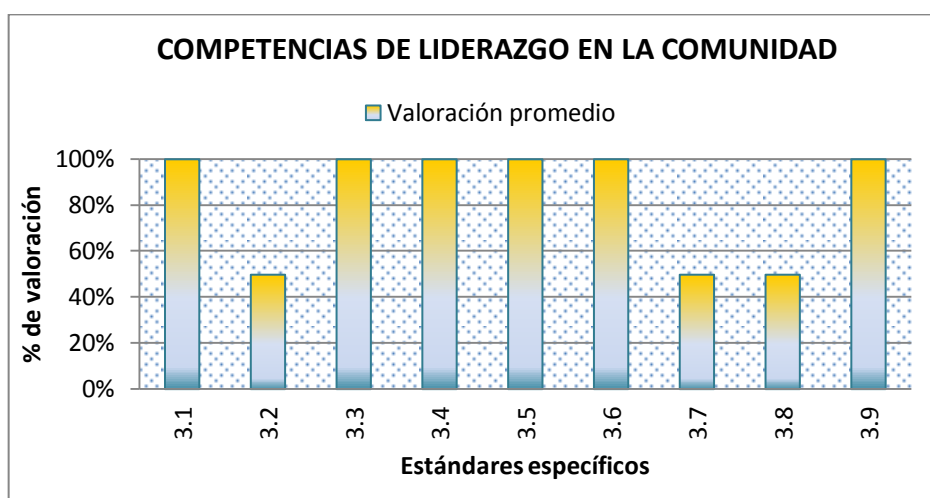
Figura 35_Competicencias pedagógicas

En la autoevaluación de las competencias pedagógicas de la directora (figura 35), se evidencia la falta de monitoreo hacia las clases impartidas por los docentes (2.4, 25%) y así mismo de la evaluación del aprendizaje de los estudiantes (2.8, 25%). En la competencia de liderazgo organizacional también hay deficiencia, pues existe descuido en cuanto a las planificaciones didácticas que la directora debe organizar con el Consejo Técnico (2.3, 50%), además no lleva a cabo asesoramiento directo a los docentes en lo que tiene que ver con metodologías de enseñanza (2.5, 50%), no hay leve observación y comunicación para solicitar a los docentes que de forma explícita den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje (2.6, 50%), no hay mucho interés por evitar la deserción de los estudiantes (2.10, 50%) ni acciones para garantizar la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran (2.13, 50%) por las demás competencias, se verifica atención por encima del 75% que es favorable. La valoración promedio de esta dimensión es de 2.153/3.26 que representa el 66%, lo cual indica que hay mucho por mejorar en la gestión pedagógica.

Tabla 36_Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN 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	0	1	0,116	0,116
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0	0	1	0,116	0,116
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	0	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	---	---	---	---	---	---	1,746	1,746

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

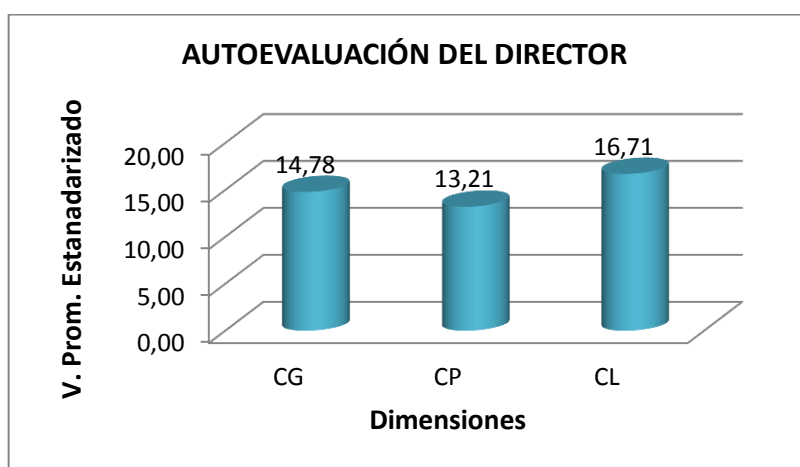
Figura 36_Competencias de liderazgo en la comunidad

En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad (figura 36), se observa poco apoyo al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad (3.2, 50%), de igual manera muy poco se relaciona las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad (3.7, 50%) y la promoción de actividades que se ejecuten en conjunto con entidades comunitarias, organizaciones gubernamentales y privadas (3.8, 50%). La valoración promedio de esta dimensión es de $1.746/2.09$ equivalente al 83.54%.

Tabla 37_ Cuadro resumen de resultados obtenidos con la Autoevaluación del Director

DIMENSIÓN		# Evaluados	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Competencias Gerenciales	CG	1	10,83	14,65	14,78
Competencias Pedagógicas	CP	1	2,15	3,26	13,21
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CL	1	1,75	2,09	16,71
TOTAL			14,73	20,00	14,90

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 37_ Promedio estandarizado de cada dimensión de la Autoevaluación del Director

Ya se ha cuestionado algunos aspectos del perfil docente que requieren ser considerados en la propuesta de mejorar la educación con bases en la calidad de su desempeño profesional, ahora veremos lo referente al perfil profesional directivo del centro educativo investigado. En la figura 37 se presentan los resultados de la Autoevaluación del Director/a, donde se observa que es necesario reforzar las competencias pedagógicas ya que la valoración cae por debajo del 70% (13,21/20) de éxito aproximadamente, las actividades que el director puede desarrollar en pro de mejorar su rol profesional, es la de realizar un monitoreo al menos una vez por trimestre de las clases impartidas por el docente, los representantes estudiantiles juegan un papel importante que el director puede aprovechar para examinar el desempeño profesional docente. En el ámbito del desarrollo de competencias gerenciales, los resultados revelan escasas habilidades en lo que respecta a planificación, adaptaciones curriculares y gestión financiera.

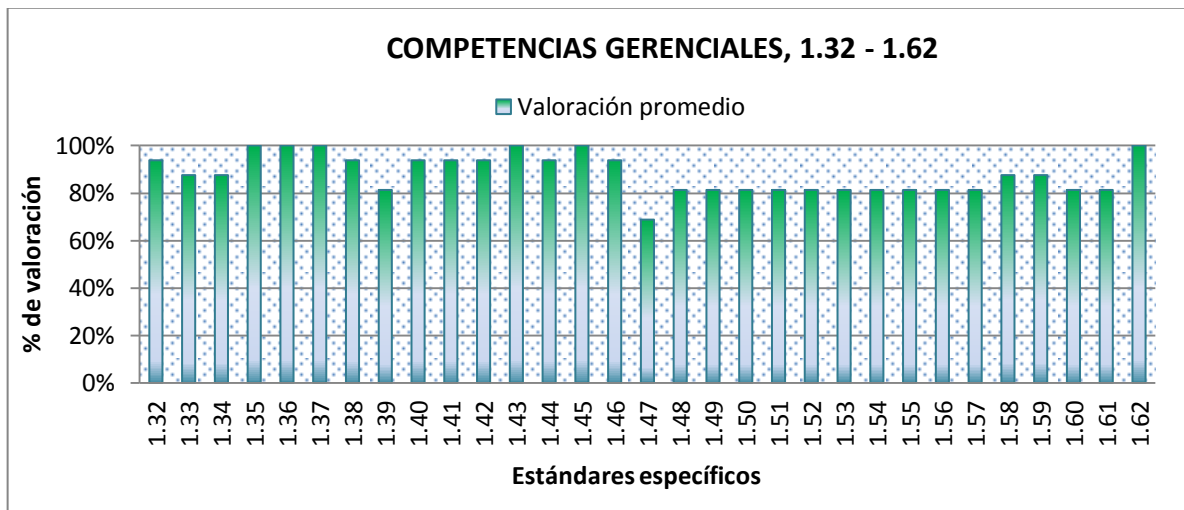
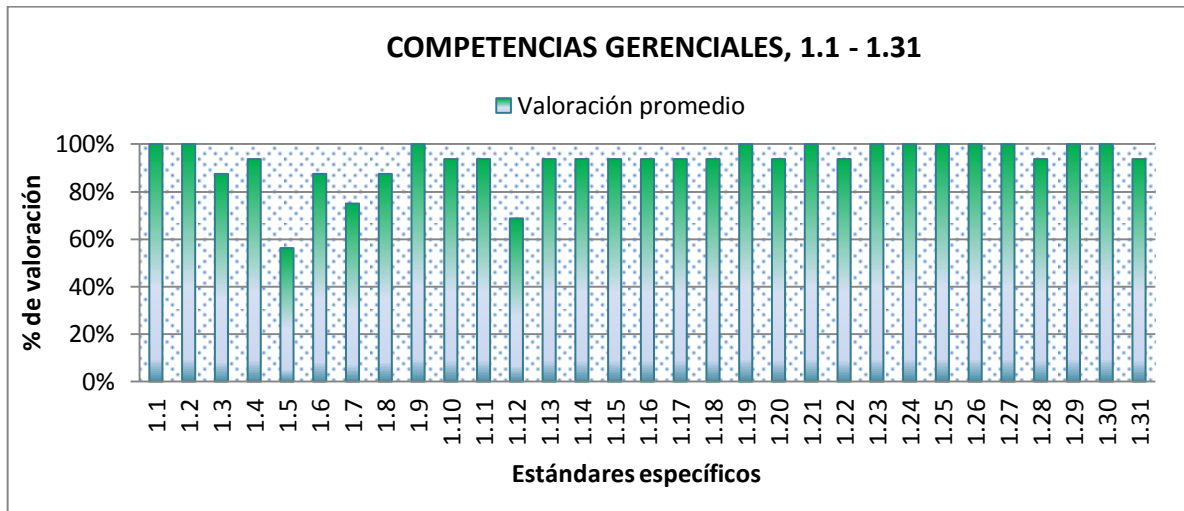
2.2. Evaluación del director por parte del consejo directivo

Tabla 38_ Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0,354	0,177	0	4	0,531	0,133
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,708	0	4	0,708	0,177
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,059	0	0,354	0,236	4	0,649	0,162
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
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	0,944	4	0,944	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236

1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,059	0	0,354	0,236	4	0,649	0,162
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.51. Realiza arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
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	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
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	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,531	0,236	4	0,767	0,192
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	0,531	0,236	4	0,767	0,192
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	52,982	13,246

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

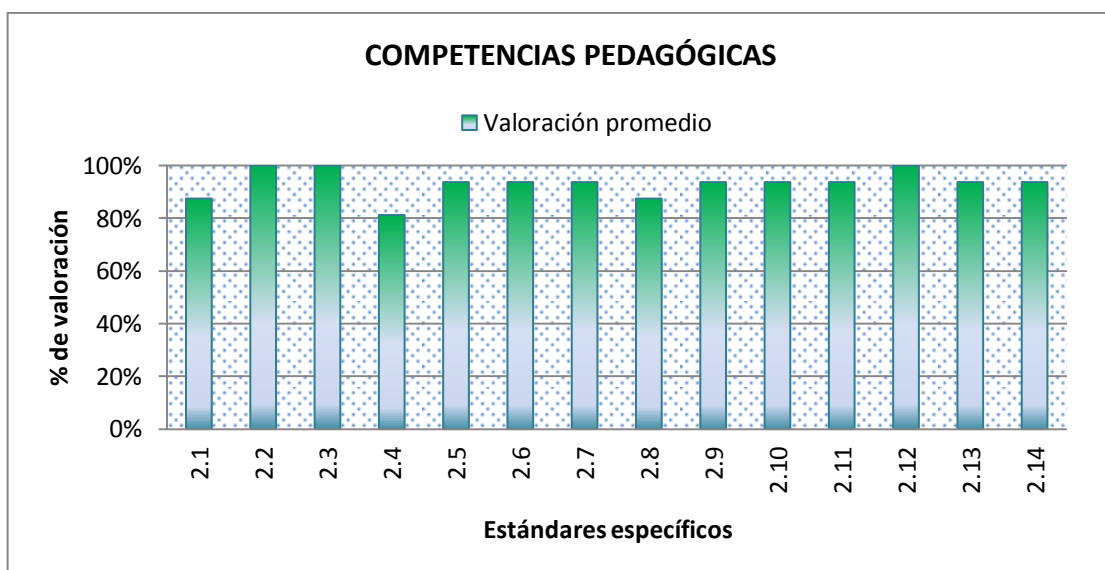
Figura 38_Competencias gerenciales

Desde la perspectiva del consejo técnico directivo, las competencias gerenciales de la directora (figura 38), en su mayoría se cumplen, no obstante en algunas de ellas requiere mejorar para que la gestión sea netamente buena, así por ejemplo: el estándar 1.5 (56%) referente a la exigencia de puntualidad a todos los miembros de la comunidad educativa, la delegación de responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales (est. 1.12, 69%), y la solicitud de informes por lo menos mensuales de la ejecución presupuestaria (est. 1.47, 69%). En esta dimensión la directora obtiene una promedio de 13.246/14.59 que representa el 90.79%.

Tabla 39_ Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,118	0	0,708	4	0,826	0,207
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,059	0	0	0,708	4	0,767	0,192
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
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	0,708	4	0,885	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,331	3,083

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

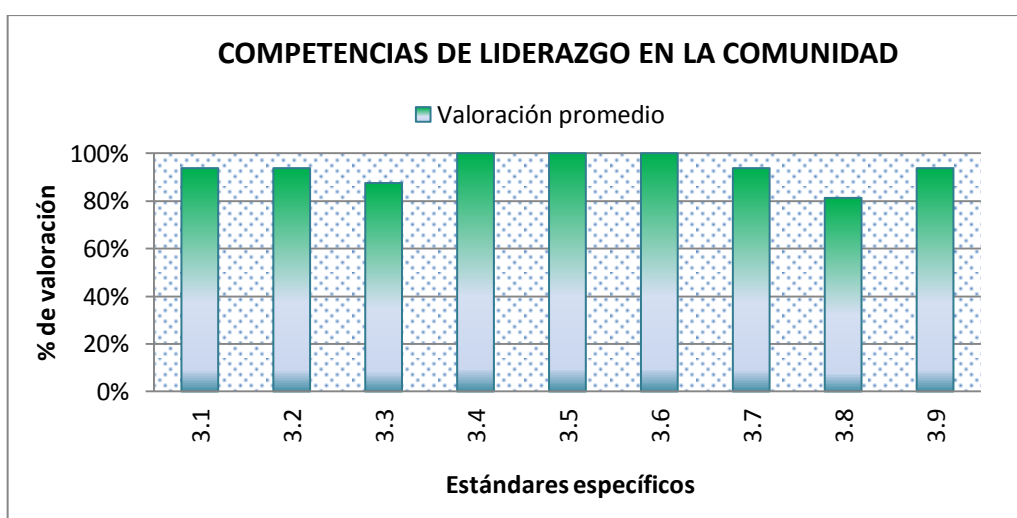
Figura 39_ Competencias pedagógicas

Por parte del consejo directivo se examina que en las competencias pedagógicas de la directora hay necesidad de mejorar el monitoreo de las clases impartidas por los docentes, este resultado coincide con la autoevaluación, los demás aspectos en esta dimensión son atendidos de forma favorable, lo cual indica que la directora se ha preocupado y centrado su atención a los procesos que mejoran la enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes. El promedio adjudicado por la evaluación a esta dimensión es de 3.083/3.29, equivalente al 93.71%.

Tabla 40_ Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,207
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,059	0	0	0,708	4	0,767	0,192
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,965	1,991

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

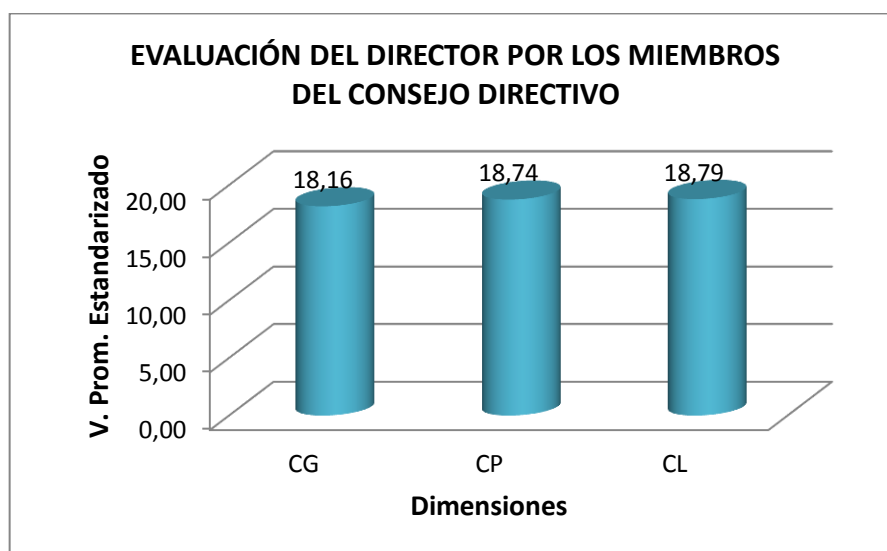
Figura 40_ Competencias de liderazgo en la comunidad

Respecto a las competencias de liderazgo en la comunidad (figura 40), los miembros del consejo directivo, manifiestan que si existe un buen liderazgo de la rectora en este sentido, únicamente hace falta mejorar la capacidad de promover el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas (est. 3.8, 81%) y velar aún más por la armonía en las relaciones entre el directivo, docentes, padres de familia y estudiantes (est. 3.3, 88%). En conjunto la dimensión recibe una valoración promedio de 1.991/2.12, equivalente al 93.92%.

Tabla 41_Cuadro resumen de resultados obtenidos con la Autoevaluación del Director

DIMENSIÓN		# Evaluadores	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Competencias Gerenciales	CG	4	13,25	14,59	18,16
Competencias Pedagógicas	CP	4	3,08	3,29	18,74
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CL	4	1,99	2,12	18,79
TOTAL			18,32	20,00	18,56

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 41_Promedio estandarizado de cada dimensión de la evaluación del director por parte del consejo directivo

De acuerdo a los resultados expuestos en la figura 5.8, la dimensión de promedio estandarizado más bajo es la de Competencias Gerenciales (18,16/20 equivalente al 91%),

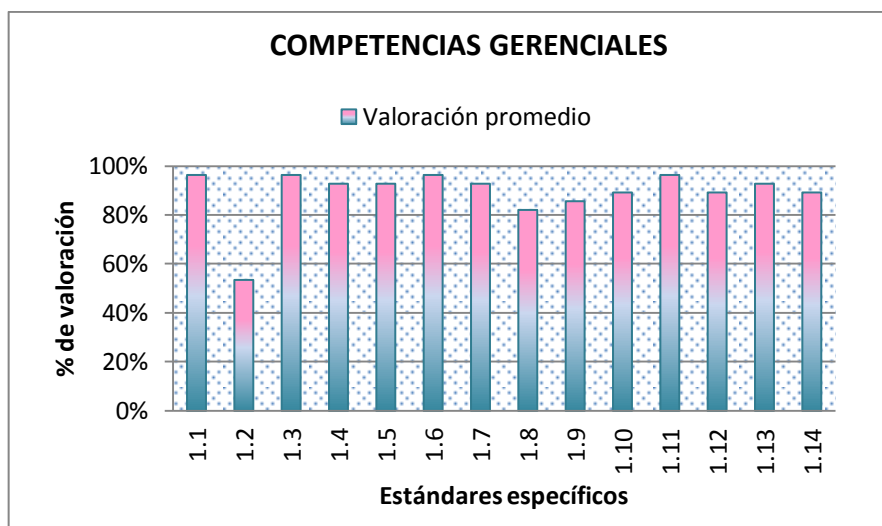
se puede apreciar que es necesario reforzar o mejorar las actividades relacionadas con esta dimensión, enfocadas especialmente en su ejercicio profesional de: rendir cuentas de su gestión a la comunidad educativa, actuar en el estímulo de acuerdo con las normas legales vigentes y la que implica delegar responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales. No obstante comparando con las otras dimensiones también se puede observar que las competencias pedagógicas pueden ser mejoradas a pesar de ser porcentajes que no se consideran demasiado bajos, se observan fortalezas y en ese sentido tiende a presentarse un panorama que va a la excelencia y que es necesario entre todos aportar de forma que se conserven aquellas fortalezas que aún están latentes.

2.3. Evaluación del director por parte del consejo estudiantil

Tabla 42_Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	0,714	1,608	0,000	7	2,68	0,383
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	0	1,072	2,860	7	4,111	0,587
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	2,144	2,145	7	4,289	0,613
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1,608	2,860	7	4,468	0,638
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,376	8,911

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

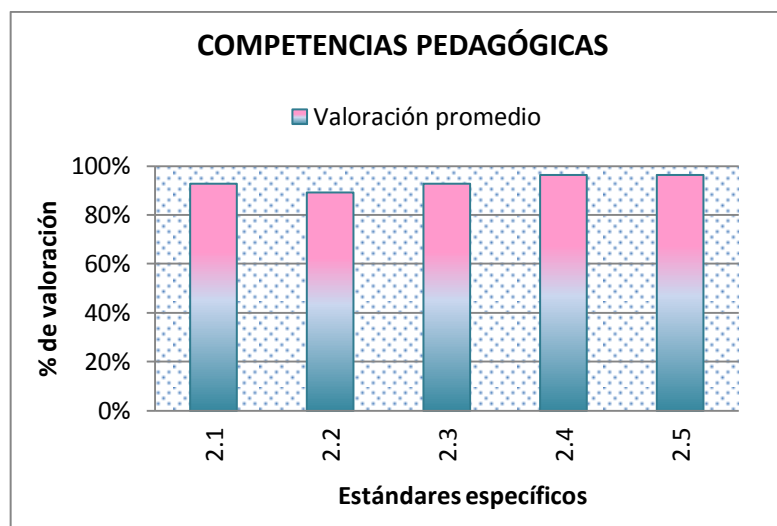
Figura 42_Competencias gerenciales

El consejo estudiantil también evaluó el desempeño de la directora y de forma similar a la autoevaluación, se evidencia la necesidad de aplicar correctivos en cuanto a la permanencia de la directora en el centro educativo durante la jornada laboral, pues se pone de manifiesto la ausencia en casos en que no amerita; es lo que se puede apreciar en la figura 42 sobre el valor estandarizado de 1.2 (54%); en cuanto a la promulgación de actividades de la directora para el resto de organismos institucionales se puede observar que si se da cumplimiento tomando en cuenta que es un avance por procesos. En esta dimensión se aprecia un promedio de 8.911/10.00 que corresponde al 89.11%.

Tabla 43_Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,414	3,345

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

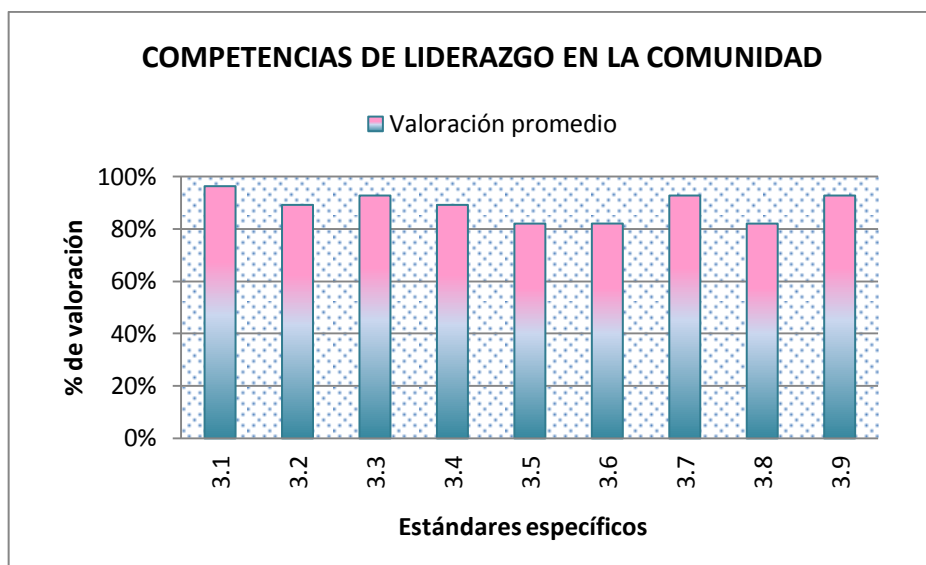
Tabla 43_ Competencias pedagógicas

En la evaluación del consejo estudiantil a la directora sobre las competencias pedagógicas se puede evidenciar en la figura 43 cuyas actividades estandarizadas de esta dimensión se desarrollan en forma equitativa en función de las necesidades de los estudiantes en especial de sus aprendizajes significativos. El promedio de esta dimensión es 3.345/3.57 equivalente a 93.70%.

Tabla 44_ Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,536	4,290	7	4,826	0,689
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,357	0,536	3,575	7	4,468	0,638
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,110	0,587
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,179	0,357	0	3,575	7	4,111	0,587
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	1,072	3,575	7	4,647	0,664
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,357	1,608	2,145	7	4,110	0,587
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	0	4,290	7	4,647	0,664
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,034	5,719

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

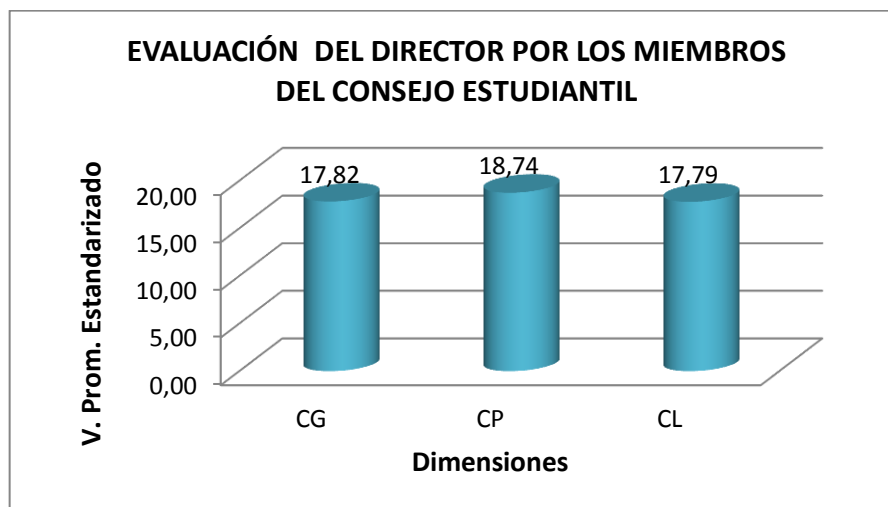
Figura 44_Competencias de liderazgo en la comunidad

La evaluación en competencias de liderazgo en la comunidad por el consejo estudiantil a la directora; en la figura 44, se ponen de manifiesto los valores estandarizados de 3.5, 3.6, 3.8 cuyo porcentaje es del 82% considerados como estándares un poco bajos que tiene que ver con acciones del plantel y desarrollo comunitario, actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas en especial lo concerniente a prácticas de convivencia entre los actores de la comunidad educativa, pero con tendencia a mejorar y a fortalecer otros estándares que son un poco más relevantes. El promedio de esta dimensión es de 5.719/6.43 que corresponde al 88.94%.

Tabla 45_Cuadro resumen de resultados obtenidos con la Autoevaluación del Director

DIMENSIÓN		# Evaluadores	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Competencias Gerenciales	CG	7	8,91	10	17,82
Competencias Pedagógicas	CP	7	3,34	3,57	18,74
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CL	7	5,72	6,43	17,79
TOTAL			17,97	20,00	18,12

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

Figura 45_ Promedio estandarizado de cada dimensión de la evaluación del director por parte del consejo directivo

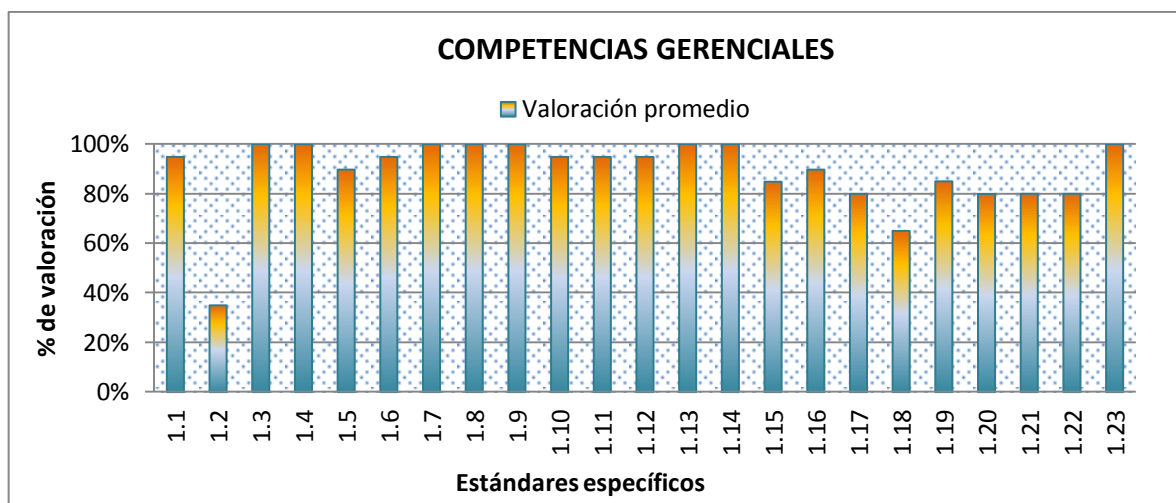
En la evaluación del director por parte del consejo estudiantil se observa que hay una correlación casi equitativa en las dimensiones de: Competencias Pedagógicas (17,82/20), Competencias de liderazgo en la Comunidad (18,74/20) y competencias gerenciales (17,79/20); es decir que se da cumplimiento a las actividades relacionadas con estas dimensiones, hay fortalezas que son la base para elevar el progreso de la institución, el bienestar de los estudiantes se puede palpar que si son bien atendidos en muchos aspectos, quizá la competencia pedagógica se puede reforzar un poco.

2.4. Evaluación del director por parte del comité central de padres de familia

Tabla 46_Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,500
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,132	0,263	0	0,527	5	0,922	0,184
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,473
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,500
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,500
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,500
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,500
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,447
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,473
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	0,526	0	1,581	5	2,107	0,421
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0	0	1,581	5	1,713	0,343
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,132	0	0	2,108	5	2,24	0,448
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,132	0	0,392	1,581	5	2,105	0,421
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2,108	5	2,108	0,422
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	2,108	5	2,108	0,422
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	53,849	10,770

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

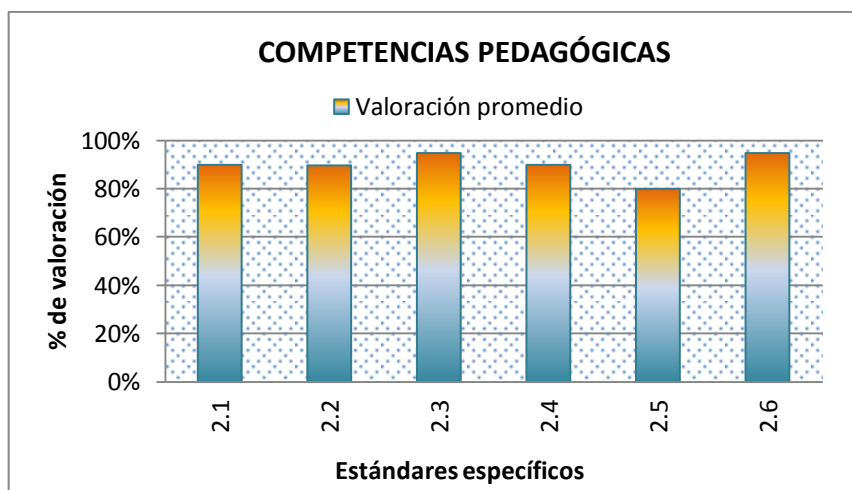
Figura 46_Competencias gerenciales

El comité central de padres de familia en su evaluación a la directora hace conocer por medio de la figura 46, dos aspectos débiles en competencias gerenciales; el estándar 1.18 (65%) y en especial el estándar 1.2 (35%) este último tiene un porcentaje muy bajo en cuanto a la estadía en el trabajo y escasa orientación al comité central de padres de familia y a organismos externos a la institución, aspectos en los que se debe tomar correctivos para mejorar y también fortalecer el resto de estándares que operan por el adelanto de los actores educativos. Esta dimensión ha alcanzado una valoración promedio de 10.770/12.10 equivalente al 89%.

Tabla 47_Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,263	0	2,108	5	2,371	0,474
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,784	1,581	5	2,365	0,473
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,5	0,500
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,263	0	2,108	5	2,371	0,474
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2,108	5	2,108	0,422
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,392	2,108	5	2,500	0,500
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,215	2,843

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

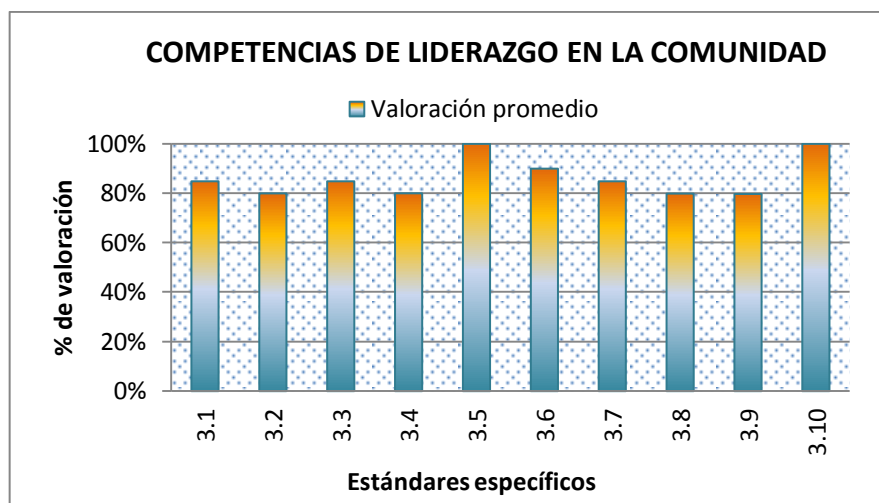
Figura 47_ Competencias pedagógicas

En la evaluación del comité central de padres de familia a la directora, sobre competencias pedagógicas, estipulan un porcentaje mínimo en cuanto a prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la comunidad educativa, el resto de estándares están por encima del 90% los mismos que contienen actividades en beneficio de los estudiantes, es lo que demuestra la figura 47. En ese sentido la dimensión está valorizada por un promedio de 2.843/3.16 equivalente al 89.97%.

Tabla 48_ Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,447
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,526	0	1,581	5	2,107	0,421
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,447
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,108	5	2,108	0,422
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,263	0	2,108	5	2,371	0,474
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,263	0,392	1,581	5	2,236	0,447
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,132	0	0,392	1,581	5	2,105	0,421
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,263	0,784	1,054	5	2,101	0,420
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2,635	5	2,635	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,770	4,554

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

Figura 48_ Competencias de liderazgo en la comunidad

En la evaluación que el comité central de padres de familia hace a la directora, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad; se puede apreciar en la figura 48 que en su mayoría los estándares están por encima del 80%, considerando pequeñas falencias en promover actividades que conllevan al desarrollo de la comunidad, especialmente con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas; es necesario poner atención a este tipo de gestión en busca de una estrategia de mejora. Esta dimensión está catalogada por una valoración de 4.554/4.74, que representa un porcentaje de 96.1%.

Tabla 49_ Cuadro resumen de resultados obtenidos con la Autoevaluación del Director

DIMENSIÓN		# Evaluadores	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Competencias Gerenciales	CG	5	10,77	12,1	17,80
Competencias Pedagógicas	CP	5	2,84	3,16	17,99
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CL	5	4,55	4,74	19,22
TOTAL			18,17	20,00	18,34

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

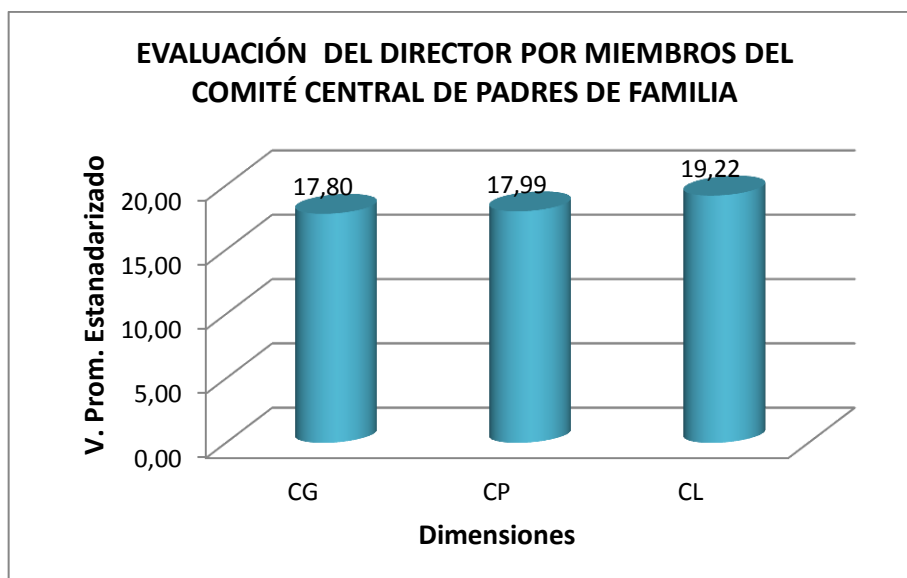


Figura 49_Promedio estandarizado de cada dimensión de la evaluación del director por parte del consejo directivo

En la evaluación del director por miembros del comité central de padres de familia también se puede observar que en la dimensión de competencias gerenciales difiere un poco de las otras en razón de ser el promedio estandarizado más bajo (19,22/20), pero hay fortalezas, las actividades se han realizado en un clima de buenas relaciones, de comprensión con la comunidad, con los padres de familia, por ende las competencias gerenciales y las competencias de liderazgo en la comunidad tienen un valor muy aproximado al máximo estandarizado, solo queda fortalecer en estos aspectos con la finalidad de mantener una convivencia en armonía.

2.5. Evaluación del director por parte del supervisor escolar

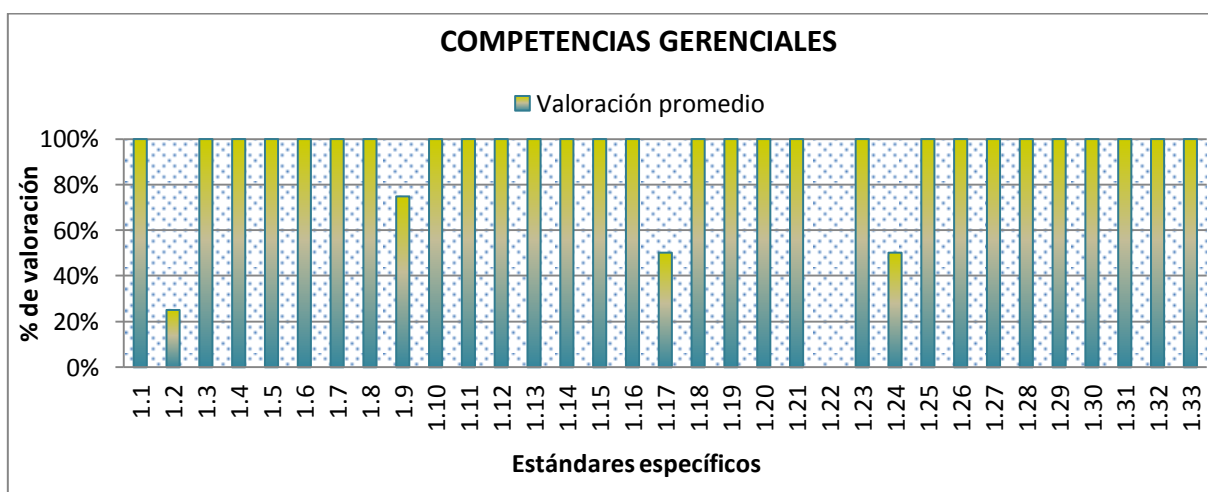
Tabla 50_ Competencias gerenciales

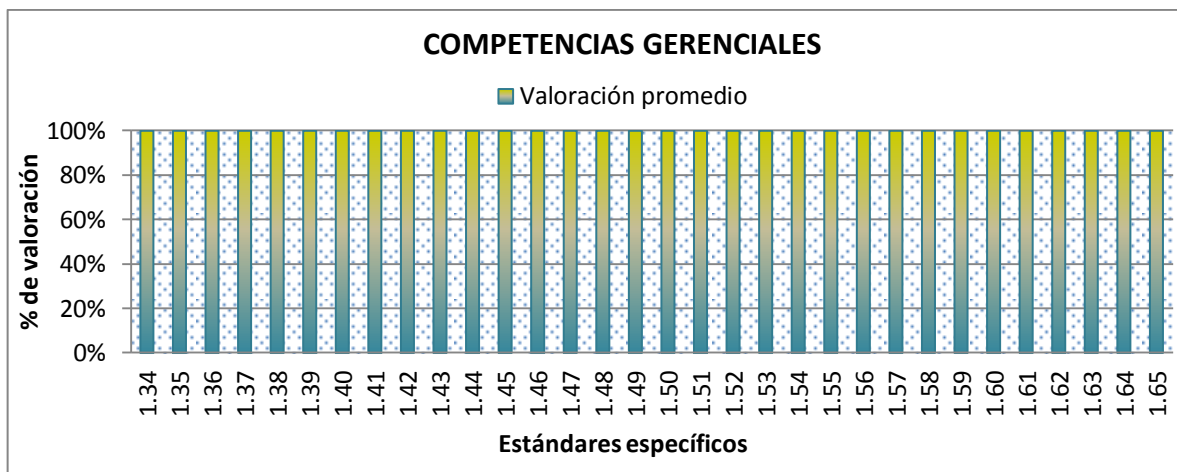
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,056	0	0	0	1	0,056	0,056
1.3. Rinde cuentas de 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	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	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	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
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	0	0,223	1	0,223	0,223

1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	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	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es responsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
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	0,223	1	0,223	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	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	---	---	---	---	---	---	13,827	13,827

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"





Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

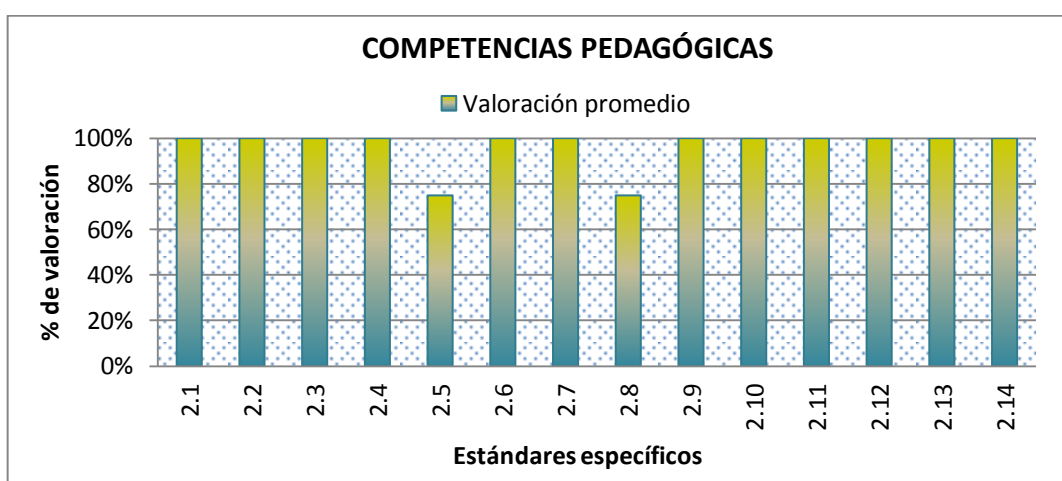
Figura 50_Competencias gerenciales

En la figura 50 de la dimensión Competencias Gerenciales el supervisor establece 60 estándares como excelentes con un porcentaje del 100%, y en los estándares 1.2 (25%), 1.9 (75%), 1.17 (50%) y 1.24 (50) existen ciertas debilidades como la permanencia de la autoridad en la institución, actualización de bienes institucionales, equipamiento y mejoramiento de la infraestructura, el propiciar el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias, aspectos que se deben fortalecer. De esta forma el total de estándares de esta dimensión tiene un valor de 13.827/14.45 equivalente a 95.69%.

Tabla 51_Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	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	0,223	1	0,223	0,223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	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	0,167	0	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,010	3,010

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



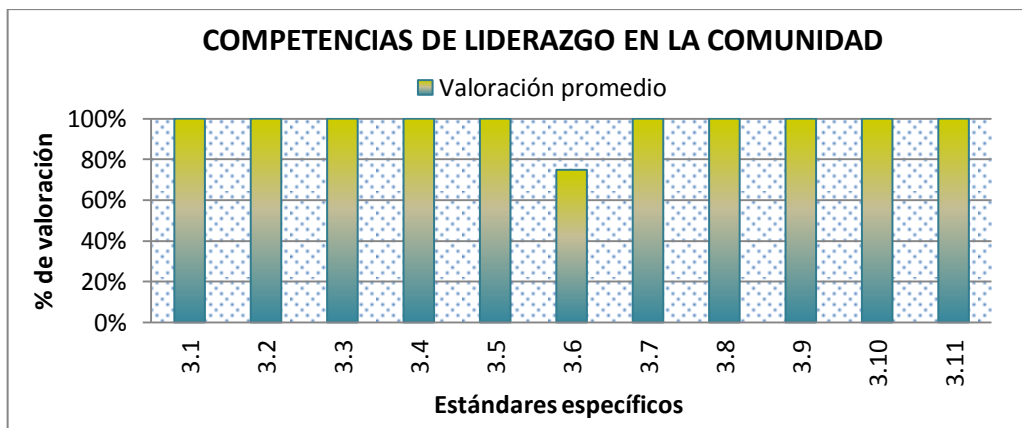
Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 51_Competencias pedagógicas

Tabla 52_ Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,453	2,453

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

Figura 52_ Competencias de liderazgo en la comunidad

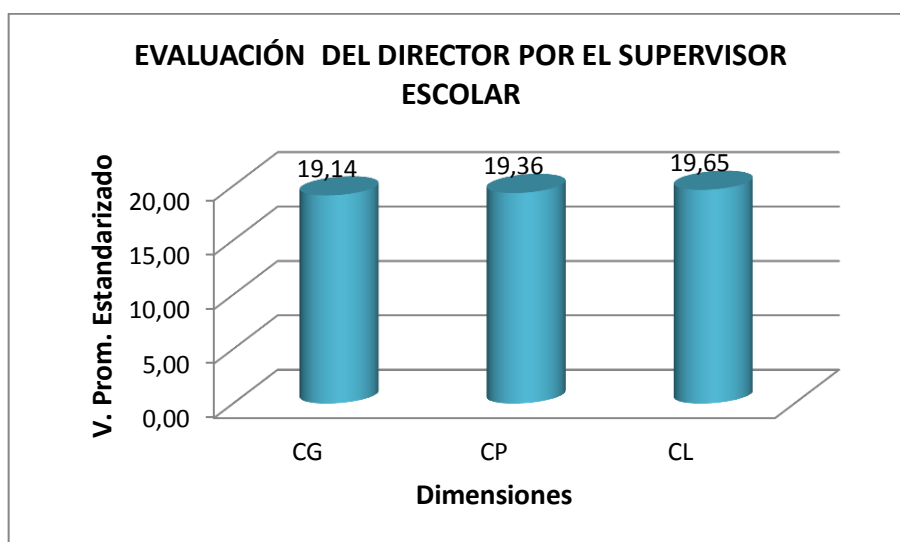
La evaluación que hace el supervisor en la dimensión Competencias Pedagógicas, lo demuestra la figura 51, en donde se precisan los estándares 2.5 y 2.8 con un porcentaje de 75%, cuyas aseveraciones señalan que existe escaso asesoramiento al personal docente respecto del uso de metodologías de enseñanza en pro de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes y de la misma forma poca vigilancia en el proceso de evaluación de los

aprendizajes de los mismos; mientras que el resto de estándares cumplen con el máximo porcentaje que es el 100%. En su totalidad la dimensión recibe una valoración promedio de 3.010/3.11, equivalente al 96.78%.

Tabla 53_Cuadro resumen de resultados obtenidos con la Autoevaluación del Director

DIMENSIÓN		# Evaluadores	V. Prom. Normal	V. Máx. Normal	V. Prom. Estandarizado
Competencias Gerenciales	CG	1	13,83	14,45	19,14
Competencias Pedagógicas	CP	1	3,01	3,11	19,36
Competencias de Liderazgo en la Comunidad	CL	1	2,40	2,44	19,65
TOTAL			19,23	20,00	19,38

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.



Fuente: Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

Figura 53_Promedio estandarizado de cada dimensión de la evaluación del director por parte del supervisor escolar

Los resultados de la evaluación al director por parte del supervisor son muy relevantes en el sentido de presentarse valores estandarizados altos por encima del 95%, por lo tanto se puede establecer que las actividades de las dimensiones competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad se han cumplido casi en su totalidad, en este caso la institución cuenta con una autoridad que está dando cumplimiento a todos los requerimientos de sus dirigidos y si hay divergencias es en pequeñas dosis, que de alguna manera se puede fortalecer con el esfuerzo de todos los actores, pero en el sentido de unidad y pertenencia.

3. Calificación del desempeño

3.1. Calificación del desempeño profesional docente

Tabla 54_Cuadro resumen de la calificación promedio obtenida por los docentes

CALIFICACIÓN OBTENIDA / POR INSTRUMENTO:	PUNTAJE
Autoevaluación de los docentes	9,34
Coevaluación de los docentes	8,84
Evaluación de los docentes por el director	7,20
Evaluación de los docentes por los estudiantes	20,04
Evaluación de los docentes por los padres de familia	14,29
Observación de la clase por el maestrante	26,67
CALIFICACIÓN PROMEDIO	86,39

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

3.2. Calificación del desempeño profesional directivo

Tabla 55_Cuadro resumen de la calificación promedio obtenida por los docentes

CALIFICACIÓN OBTENIDA / POR INSTRUMENTO:	PUNTAJE
Autoevaluación del Director	14,73
Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo	18,32
Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil	17,97
Evaluación del Director por parte del Comité Central de Padres de Familia	18,17
Evaluación del Director por parte del Supervisor Escolar	19,23
CALIFICACIÓN PROMEDIO	88,42

Fuente: Encuesta aplicada a la directora del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”
Elaboración: Isabel N.

3.3. Calificación del desempeño profesional de la institución educativa

Tabla 56_Cuadro resumen de la calificación promedio obtenida para el desempeño institucional

EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN		
Del desempeño de los docentes	86.39/100	A	EXCELENTE
Del desempeño de los directivos	88.42/100	A	EXCELENTE
Promedio del desempeño institucional	87.41/100	A	EXCELENTE

Fuente: Encuesta aplicada a la directora y docentes del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

Elaboración: Isabel N.

Los resultados finales obtenidos, expuestos en la tablas 54 y 55, reflejan la situación real del desempeño docente y directivo del Centro de Educación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”, en consecuencia el promedio final obtenido (tabla 56) corresponde a categoría A de excelencia educativa, siendo resultados alentadores y favorables para la institución que ha de seguir uniendo esfuerzos porque la educación impartida satisfaga los requerimientos de la comunidad, sin embargo cabe indicar que en sumo grado los resultados son dependientes de la conciencia colectiva e individual de las personas que aportaron en la evaluación, en concreto de la veracidad de la información que supieron proporcionar en las encuestas al evaluador (maestrante), por tal razón como último comentario vale la pena resaltar la importancia de emitir criterios, resoluciones y juicios siempre enmarcados en la verdad y de que es necesario mirar las evaluaciones desde una perspectiva diferente a la que comúnmente se la ha tenido, es necesario apartar prejuicios, temores o cualquier otro motivo que atañe las evaluaciones, pues han de ser vistas como instrumento de beneficio para conocer nuestra realidad, aceptarla luego y empezar a cambiar lo que se deba cambiar, manteniendo en alto el noble ideal de forjarnos como personas de bien y contribuir como maestros en la lucha por lograr la calidad educativa.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo, llevada a cabo en el Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión” de la ciudad de Loja en el año 2012-2013, arroja resultados que han permitido valorar y categorizar a la institución educativa según los estándares de calidad en un nivel de excelencia, pues la calificación promedio del desempeño institucional obtenido es de 87.41/100, que refleja un alto cumplimiento de las expectativas que el estado a través del Ministerio de Educación de nuestro país, promulga con el afán de llevar a la educación a niveles que garanticen la formación integral del ser humano como agente de transformación de sí mismo y de la realidad social. No obstante, aunque los resultados son visiblemente favorables, existen aspectos que requieren de atención por parte de los docentes y la directora del centro educativo, a los cuales me refiero a continuación.

Sobre la evaluación del desempeño profesional docente, en relación a la dimensión Sociabilidad Pedagógica se obtiene un porcentaje de 97.22% con la autoevaluación y con la evaluación del director un 68.94% y de parte de los estudiantes, lo cual nos lleva a deducir que ellos se esfuerzan en su labor educativa cumpliendo a cabalidad con las exigencias que demanda una educación formadora para la vida. El compromiso de los docentes con la mejora de las prácticas habituales en el aula, se ve reflejado en el respeto hacia sus estudiantes, el cuidado de la disciplina, la puntualidad, el inculcar y fomentar las buenas relaciones que han de mantener los estudiantes entre compañeros y en el cuidado de la asistencia permanente de ellos a sus clases. Pero también desde el punto de vista directivo se hace notar la necesidad de reformular las planificaciones de las clases y los contenidos en función de los resultados que se obtienen con la evaluación a los estudiantes, para ello se recomienda a los docentes ocuparse en adquirir habilidades que le orienten al manejo adecuado de metodologías y técnicas psicopedagógicas que garanticen el aprendizaje y sobre todo despierten el interés por aprender de los estudiantes, de ahí que se ha planteado como propuesta la formación permanente de los docentes sobre el ejercicio de animación y de renovación pedagógica durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En lo que tiene que ver al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas en los docentes, es conveniente que los docentes logren una clase participativa, y no se limiten a la simple provisión de conocimientos, es indispensable que los docentes tengan claro que “lo verdaderamente importante en la función pedagógica es la forma en que es transmitido el conocimiento y la calidad o riqueza con que se construyen las relaciones humanas entre docentes y estudiantes”, por ello en el sentido pedagógico y didáctico se motiva a los docentes para que sigan estimulando el aprendizaje de los estudiantes e innovando en estrategias que les faciliten a ellos llegar con el conocimiento, y a los estudiantes “aprender

a aprender” en este sentido sería favorable, que a la par del avance tecnológico se hagan uso de metodologías que incorporen la utilización de las TICs, pues de esta manera los estudiantes no sentirán que los métodos empleados por sus docentes para la enseñanza son retrógrados, y que estando inmersos en una sociedad que evoluciona con el tiempo, no tengan la seguridad de enfrentarse a dichos retos. La valoración que se obtuvo en esta dimensión con la autoevaluación docente es del 95.27% y con la evaluación realizada por los estudiantes es un 83.23%, lo cual indica buenos niveles en el desarrollo de esta competencia, que puede deberse a la población pequeña de estudiantado en la institución, facilitando en cierta forma el desarrollo de unas clases más personalizadas y que el docente se sienta más cómodo ejerciendo su labor.

En lo referente al desarrollo emocional, se había manifestado que una de las tareas con que se enfrentan los docentes a lo largo de su profesión, es el trato con seres humanos concretos; con distintos grados de complejidad (estudiantes, compañeros, directivos) y que el mantener las buenas relaciones entre todos, depende mucho de la inteligencia emocional que cada uno desarrolla respondiendo al deseo individual de mejorarse a sí mismo, se ha dicho además que “no hay mejor enseñanza que aquella que se da con el ejemplo” y si bien es cierto, aunque a criterio personal los mejor indicados para llevar a cabo esta trascendental labor son los padres de familia en cuyo espejo se miran siempre los hijos, es menester también, que los docentes acojan como suya la responsabilidad de crear ambientes que favorezcan el desarrollo de las capacidades socio-emocionales de los estudiantes, que en la mayoría de los casos viven en situación de conflicto y a expensas de realidades familiares que no le brindan una estabilidad emocional afectiva y que como resultado crean sentimientos de poca estima personal e inseguridad sobre sus decisiones y acciones. En este sentido, es importante que el docente comparta esta difícil responsabilidad con los padres de familia y se enfrente al reto diario de crear ambientes que permitan desarrollar las capacidades socio-emocionales de los estudiantes que estoy segura llevará a reducir las deficiencias en las demás dimensiones que se evalúan, ya que es muy frecuente encontrarse con estudiantes no motivados y sin avidez por aprender como resultado de sus conflictos emocionales. Aunque la autoevaluación arrojó una valoración promedio del 93.81%, y la coevaluación un promedio de 95.13%, en cuyos casos el déficit es mínimo (6.19% y 4.87%, respectivamente); se invita a revisar el apartado Desarrollo Emocional expuesto en el marco teórico, sobre un conjunto de habilidades que evidencian un desarrollo integral personal; que ayudaría tanto al directivo como a los docentes a mantener un equilibrio emocional efectivo, así como la adaptación a su entorno laboral y perfeccionamiento de las relaciones intrapersonales e interpersonales.

Considerando ahora, la atención a estudiantes con necesidades especiales e individuales el desempeño de los docentes ha sido menos favorable en este aspecto, pues con la autoevaluación han obtenido una valoración promedio de 84.47%, con la evaluación por parte del director el 79.13%, de los estudiantes 74.77% y la de los padres de familia 83.45%, es evidente la necesidad de que los docentes respondan a las necesidades especiales de los estudiantes, brindándoles apoyo y atención diferenciada según sus requerimientos, no todos los casos pueden ser tratados con las mismas técnicas y métodos de enseñanza, por ello es importante que el docente esté capacitado en cuanto a detección y valoración de las necesidades educativas especiales y de sus características, para así poder llevar a cabo adaptaciones curriculares, seguimiento y apoyo en tareas específicas que se adapten al nivel de comprensión de los estudiantes, así como el uso apropiado de metodologías que permitan evitar rezago en relación a los estudiantes de coeficiente intelectual normal, pues según lo afirma Joaquín Sallán (2001) “Un plan de atención a la diversidad en el centro educativo, tiene por objeto la planificación de un proceso de enseñanza-aprendizaje lo más individualizado posible”, de esta forma se podría hablar de logros en el aprendizaje de los estudiantes y no de vacíos que se acumulen a lo largo del tiempo y permanencia en la escuela.

Frente a la aplicación de normas y reglamentos la autoevaluación docente alcanza una valoración promedio de 93.2%, la evaluación por parte de los padres de familia el 89.58% y desde la apreciación directiva un 55.78%, lo que promedia: 79.52%, dejando en evidencia una desatención del 20.48% a los estándares que se evalúan en esta dimensión, principalmente en lo que respecta al cumplimiento del reglamento interno institucional y el código de convivencia, que puede estar asociado al desconocimiento del mismo o a la falta de socialización, vinculación y compromiso con la institución educativa a la que pertenece.

Por otro lado, analizando la relación que los docentes tienen con la comunidad, se observa un buen desempeño, sin embargo algunos estándares indican la necesidad de fomentar el trabajo en equipo como un mecanismo que permite integrar las capacidades de todos y encaminarlas hacia los fines de progreso educativo. La valoración que recibe esta dimensión, considerando los resultados de la autoevaluación es del 90.32% y de la evaluación por parte del director es de 63.56%, lo cual no demuestra concordancia, promediando ambas se tendría un 76.94% con un déficit de 23.06%, mismo que se debe al hecho de que poco se comparte entre compañeros, estrategias encaminadas a mejorar la práctica docente.

Con la autoevaluación del Clima de Trabajo, los docentes alcanzaron un promedio del 95.70%, con un déficit mínimo correspondiente al 4.30%; lo cual demuestra que han logrado

cultivar un ambiente de trabajo agradable en su relación con los estudiantes, y compañeros. En contraste con el desarrollo emocional, se aprecia que hay similitud en los resultados, ciertamente el clima de trabajo depende mucho de las habilidades del docente para desarrollar su inteligencia emocional y así asumir con serenidad y dinamismo su rol profesional que más de una vez requiere verdadera entrega vocacional. Los docentes pueden propiciar un clima de trabajo sano y agradable, si han encontrado un equilibrio emocional que les permite alcanzar la autonomía y el bienestar personal, caso contrario en lugar de ser una fuente de energía positiva para sus allegados, proyectarán sentimientos de insatisfacción y antipatía, que dan lugar a espacios de malestar e incomodidad en el ambiente escolar.

Analizando la disposición al cambio de los docentes, los resultados de la coevaluación permitieron verificar un déficit del 18.83%, es decir los docentes aún presentan resistencia hacia la renovación e innovación pedagógica, no se apartan de las prácticas de enseñanza tradicionales y poco o casi nada investigan sobre el uso de nuevas metodologías y tecnologías que capten una mejor atención de los estudiantes y permitan estar a la vanguardia del conocimiento en un mundo globalizado y competitivo.

Respecto a la evaluación del desempeño profesional directivo, la directora del centro educativo en su autoevaluación de la dimensión competencias gerenciales, obtiene una valoración promedio de 73.92%, la evaluación por parte de los miembros del consejo directivo, le atribuyen una calificación equivalente al 90.79%, el consejo estudiantil, califica con un 89.11%, el comité central de padres de familia con un 89% y el supervisor escolar le adjudica un puntaje que corresponde al 95.69%. Haciendo un promedio entre estas apreciaciones frente al rol gerencial de la directora se tiene una asignación del 87.70%, es decir el déficit es de un 12.30%, es importante hacer notar aquí, que la valoración más baja resulta de la autoevaluación y no de los instrumentos de coevaluación, lo cual lleva a pensar que la directora es consciente de aquellos estándares que no cumple o debe mejorar, y esto es crucial para lograr la calidad educativa en el centro, pues el primer paso hacia el progreso es el reconocimiento de los propios fallos, la enmienda y la perseverancia en el reto de crecer y mejorar los aspectos que sabemos frenan nuestro adelanto. Se plantea como observación la atención de las siguientes competencias que la directora del establecimiento debe procurar desarrollar: Conocer y velar por el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia¹ en el marco del respeto a sus derechos, capacitarse en el ámbito administrativo y financiero para dar atención al seguimiento y evaluación del

¹ http://www.oei.es/quipu/ecuador/Cod_ninez.pdf

presupuesto institucional, así como garantizar la administración honesta y responsable de los recursos, bienes y servicios institucionales, debe desarrollar habilidades de comunicación para ejercer un liderazgo organizacional, de manera que pueda trabajar de forma colaborativa con el consejo directivo, padres de familia y docentes en temas de planificación y gestión.

Continuando con el análisis, el director de las instituciones educativas debe tener una formación pedagógica y trayectoria como docente para poder ejercer un liderazgo apropiado en función de la experiencia y criterio innovador, es así que también se han evaluado las competencias pedagógicas del directivo, en cuyo caso se han obtenido los siguientes resultados: con la autoevaluación, la directora alcanza una valoración promedio del 66%, el consejo directivo le atribuye un puntaje equivalente al 93.71%, el consejo estudiantil un 93.70%, el comité central de padres de familia un 89.97% y por último el supervisor escolar le asigna un 96.78%, el promedio valorado corresponde a un 88.03%, siendo el déficit de 11.97%. La directora debe atender los aspectos que se han descuidado en esta dimensión especificados en la interpretación de los resultados de cada figura, el monitoreo de las clases por parte de la directora, permitirá determinar el grado de satisfacción de los estudiantes con la enseñanza de sus maestros, detectar a tiempo inconvenientes que pueden estarse suscitando, y proponer a los docentes adaptaciones curriculares, como un curso de acción que requiere ser verificado en su factibilidad, donde cada tema, contenido o experiencia significativa de aprendizaje deberá asumirse no como definitiva o resultado permanente, sino de forma dinámica es decir como un proceso continuo de enriquecimiento, que se usa como medio para buscar la excelencia y el desarrollo de estándares de calidad.

Finalmente, la evaluación de las competencias ligadas al liderazgo en la comunidad, también se consideran fundamentales en el marco de lograr la calidad educativa, pues mientras todos los participantes en ella, se sientan involucrados con las grandes expectativas que se tiene sobre el desarrollo integral de los estudiantes y la motivación de conseguir en ellos aprendizajes significativos, es más llevadero el reto de lograrlo. En este sentido la directora tiene una gran responsabilidad, cuya competencia se analiza en esta dimensión, la valoración obtenida con la autoevaluación es de 83.54%, el consejo directivo le atribuye un puntaje equivalente al 93.92%, el consejo estudiantil el 88.94%, el comité central de padres de familia el 96.1% y el supervisor escolar una valoración del 96.78%. El promedio de estas asignaciones es de 91.86%, lo cual es bueno ya que en relación a las demás dimensiones evaluadas el déficit es menor: 8.14%.

De entre las dos evaluaciones llevadas a cabo en la institución, el desempeño directivo obtiene con una variante mínima, mejor calificación que el desempeño docente (88.42% y

86.39%, respectivamente) ubicándose en categoría A, equivalente a excelente. Con el promedio de estas dos evaluaciones correspondiente a un 87.41%, se concluye que el desempeño institucional del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión” es por lo tanto excelente, ubicándose en categoría A. No obstante la propuesta que se plantea es aplicable en el sentido de que ayudará a mejorar los parámetros en los cuales se detectaron anomalías, así mismo podrá ser aplicable en cualquier institución educativa que busque mejorar las prácticas de enseñanza inspiradas en los principios de renovación pedagógica, que si bien es cierto es algo con lo que los profesionales de la educación se enfrentan a diario en su labor educativa.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la presente investigación, ha permitido concluir en lo siguiente:

- La evaluación del desempeño profesional docente y directivo aplicada al centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión” es aceptable en cuanto se detecta buenas prácticas educativas orientadas a una educación de calidad integral, y desarrolladas en un ambiente propicio entre los actores de dicha institución.
- La acción educativa en el Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión” acorde con la investigación aplicada se puede notar que se desarrolla en un contexto adecuado de compartir de experiencias docentes y llevar juntos una misma labor desplegada en una infraestructura acogedora.
- Con la evaluación del desempeño profesional docente aplicada a la institución educativa, se esclarecen resultados óptimos sobre las buenas relaciones con los estudiantes, padres de familia y directivos, brindando una visión panorámica en vías de desarrollo del accionar docente.
- Durante la aplicación de la evaluación del desempeño profesional docente se pudo confirmar que existen actividades en cada una de las dimensiones que fueron muy bien valoradas como es el caso de la sociabilidad pedagógica, aunque también se detectaron estudiantes con necesidades individuales.
- La institución educativa evaluada, es un espacio que acoge a seres humanos con ciertas diversidades, para otorgarle bienestar integral concerniente al aspecto académico y personal; en ese sentido se supone que la entidad está cumpliendo con las normas y reglamentos y atendiendo a las necesidades del personal en formación como se puede apreciar en algunas de las dimensiones que arrojaron porcentajes un poco favorables en lo que tiene que ver con estos aspectos.
- En lo referente al clima de trabajo, dimensión que corresponde al instrumento de autoevaluación ha sido valorada por encima del 90% de excelencia, por consiguiente una diferencia mínima por mejorar y que es necesario potenciar y fortalecer las buenas acciones, y además complementando con una buena práctica de la función pedagógica.
- En el caso del proceso de enseñanza aprendizaje que está estimado en la observación de la clase del docente, alcanza un valor promedio estandarizado de 26.41, es una

dimensión muy importante e indispensable que podría implantar alternativas de solución quizá con la búsqueda de estrategias que direccionen en la práctica educativa.

- Con la observación de la clase se pudo apreciar poco desenvolvimiento en el desarrollo de destrezas, siendo esta actividad primordial en el aula puesto que la educación básica es el nivel en donde se deben desarrollar estas habilidades.
- El aspecto más relevante detectado mediante la fase de observación, fue la práctica de las buenas relaciones entre autoridades, docentes y estudiantes, lo que fomenta el desarrollo emocional y por ende la buena relación con la comunidad educativa.
- Una de las falencias que conllevan al retroceso en la práctica educativa en la institución investigada, es la poca experiencia en cuanto a capacitación permanente de los docentes, información recabada durante la entrevista inicial con la autoridad, por este motivo se propone optar por una capacitación permanente del personal docente especialmente en el aspecto pedagógico didáctico.

RECOMENDACIONES

Finalizado el presente proyecto de investigación, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere a los actores del Centro de Formación Artesanal “Dorotea Carrión” continuar con las buenas prácticas educativas para mantener y mejorar la calidad de educación en el sentido integral.
- Se recalca conservar la buena práctica del compartir de experiencias y cuidar la infraestructura institucional; ya que desplegar el rol docente en un contexto y áreas adecuadas favorece el desarrollo de toda acción educativa.
- Se propone al personal docente mantener y fortalecer las buenas relaciones entre estudiantes, padres de familia y directivos, en el sentido de lograr para todos un bien común.
- Se recomienda a los docentes poner atención en las actividades de cada una de las dimensiones que fueron muy bien valoradas, quizá para reforzar y continuar adelante y brindar especial atención a los estudiantes con necesidades especiales, que de acuerdo a la investigación es un aspecto que requiere de ayuda urgente.
- Se aconseja a los docentes observancia grupal e individual a los estudiantes para detectar a tiempo sus necesidades individuales, de haber inconvenientes en el aprendizaje se sugiere un reajuste del plan, elaborar adaptaciones en las tareas o actividades diferenciadas como también comunicación permanente con los padres de familia, además se ha de proponer estrategias participativas e incluyentes, se ha de motivar a la solidaridad y compañerismo, para que entre compañeros se ayuden unos a otros a superar tales limitaciones.
- Se sugiere al docente como artífice del aprendizaje, optar por un proceso pedagógico adecuado: de sociabilidad, compatibilidad y habilidad que facilite el desarrollo de las actividades educativas encaminadas al cumplimiento de los objetivos.
- Se propone al docente a criterio del investigador, crear e indagar estrategias que permitan conducir a los estudiantes hacia un aprendizaje significativo, además de las buenas relaciones en la comunidad.

- Desarrollar en los estudiantes habilidades de aprendizaje especialmente las destrezas de acuerdo a las necesidades durante el proceso de estudio, además de brindar el mejor clima de trabajo en el aula para elevar el estado de ánimo del educando, aspectos importantes para producir o mantener el interés de aprendizaje.
- Se propone que las autoridades mantengan ese ritmo de solidaridad, buenas relaciones, comprensión y liderazgo en la comunidad, ya que son aspectos estratégicos para las buenas relaciones entre los actores y por ende el crecimiento personal.
- Es indispensable que la institución a responsabilidad de las autoridades canalice en el emprendimiento de la ejecución de programas de capacitación y formación permanente para el personal, y de esta forma lograr la competencia generalmente en el aspecto pedagógico, gerencial y de liderazgo.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES DEL PROYECTO:

TITULO DEL PROYECTO: <p style="text-align: center;"><i>Propuesta de formación permanente sobre el ejercicio de animación y de renovación pedagógica, durante el proceso de enseñanza - aprendizaje, para los docentes y directivo del Centro de Formación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"</i></p>				
FECHA DE ELABORACIÓN	DIA	MES	AÑO	DURACIÓN (número de meses)
30/03/2013	07	10	2013	4 meses
PROVINCIA	CANTÓN		PARROQUIA	
Loja	Loja		El Sagrario	
JORNADA	NIVEL EDUCATIVO		REGIMEN	
Matutina	8vo. 9no. 10mo. A EGB		Sierra	
GENERO	JORNADA		HORARIO DE TRABAJO	
<i>Femenino</i>	<i>Matutina</i>		<i>07:15 - 13:30</i>	
BENEFICIARIOS: Director - Maestros - Estudiantes				
RESPONSABLES: Nivel Directivo - Investigadora				

1. Título

Propuesta de formación permanente sobre el ejercicio de animación y de renovación pedagógica, durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, para los docentes y directivo del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”

2. Planteamiento del problema

En el campo educativo surgen preocupaciones y finalidades diferentes, se trata de examinar cómo se plantea actualmente, y de manera general, el problema de la formación permanente, en lo académico, cultural, colectivo, sociocultural, emocional y personal, considerándose la formación integral, una necesidad urgente de las sociedades.

Vivimos en un mundo globalizado que implica cambios acelerados, la educación por lo tanto, requiere incorporar nuevos conocimientos, métodos y técnicas, que le permitan alcanzar los niveles de calidad que la sociedad demanda; la renovación pedagógica pensada como una alternativa de solución actuará en la profundidad del espíritu de los jóvenes, no por los gustos e ideas personales de cada enseñante, sino por la disposición de ellos al cambio, al trabajo conjunto por un mismo ideal o propósito, esfuerzo colaborativo que desencadena un progreso organizado de una renovación pedagógica continua.

En educación se destacan tres roles fundamentales como son: en primer lugar el rol instrumental o funcional, referente a la aplicación de conocimientos; el segundo es el rol social, que favorece la autoestima especialmente en el estatus profesional y el tercer rol, es el formativo, que va más allá de lo funcional o social, permitiendo considerar logros educativos superiores; esto implica enfrentarse a desafíos de una formación docente permanente para una renovación pedagógica absolutamente indispensable a los requerimientos de los jóvenes.

El análisis efectuado de las fortalezas y debilidades profesionales de los docentes y directivos de la institución investigada, ha permitido reconocer tres ejes fundamentales; sobre los cuales es necesario orientar la propuesta, estos son:

- Estrategias pedagógicas orientadas al aprendizaje significativo.
- Acción colaborativa para la actualización y mejora del código de convivencia institucional

- Desarrollo Emocional orientado a potenciar el liderazgo pedagógico de los docentes y la directora.

Estos tres ejes recogen aquellas necesidades específicas, detectadas con la evaluación, de las cuales ya se ha hecho referencia en el apartado discusión de resultados.

3. Justificación

Las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, suelen ser en muchos casos carentes de afectividad, humanismo y comprensión, elementos necesarios para aprovechar mejor las actividades que se realizan durante el proceso educativo y las ligadas al trabajo comunitario dentro de la institución.

En lo que atañe a los elementos esenciales de funcionamiento como: el saber impartido por el docente y recibido por el estudiante; la transmisión de conocimientos prácticos o teóricos; la participación en la instrucción y en la formación de los estudiantes; cambio del saber al ser y la comunicación de un saber- hacer; el maestro es quien asume este rol en el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde estas prácticas educativas no han tenido mucho éxito por falta de formación permanente, como preparación académica y personal.

La tarea educativa tradicional, implica buscar estrategias de solución. Porque el ser educador conlleva a cumplir una función muy delicada y de una serie de responsabilidades y retos acorde con los objetivos que deben ser propuestos previamente al desarrollo de las actividades; por ende la enseñanza y el ejercicio de la función pedagógica, requieren un proceso urgente de renovación.

Para el docente quedan muchas preguntas sin respuestas si no hay la respectiva reflexión sobre el recurso encomendado que son seres humanos con individualidades y limitaciones y que en la diversidad necesitan ser comprendidos y atendidos. Por lo tanto los fines o finalidades de la enseñanza tienen un carácter más personal, valorando debidamente las relaciones en todos los campos de la pedagogía es como se podría llegar más fácilmente a la renovación pedagógica.

La propuesta en mención es una respuesta a los resultados obtenidos de la investigación realizada en el Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”. La totalidad se enmarca en un nivel excelente, pero surgen ciertas debilidades que es

necesario prestarles mucha atención para reforzarlas.

Tal es el caso, que en el desempeño profesional docente las dimensiones que hay que reforzar son las siguientes: atención a los estudiantes con necesidades individuales, relación con la comunidad, poca disposición al cambio en educación, aplicación de normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica, desarrollo emocional y habilidades pedagógicas y didácticas. Cabe indicar que en la observación de la clase falta mejorar el proceso de las actividades iniciales y el proceso enseñanza aprendizaje, mediante el desenlace pedagógico.

En cuanto al desempeño profesional directivo las dimensiones que hay que mejorar son en competencias pedagógicas, competencias gerenciales y de liderazgo.

Por lo tanto todos los involucrados necesitan entender y comprender ciertos aspectos que conllevan al cambio y que se debe emprender en una acción inmediata. Es por ello que se requiere que la propuesta se plasme en el recurso en mención para lograr una formación y un desarrollo integral de la persona con la vivencia de los valores humanos, cristianos y espirituales, para proyectarse al servicio de los demás mediante un testimonio de vida y que luche en defensa de ella.

4. Objetivo general

Desarrollar talleres de capacitación, enfocados a mejorar el ejercicio de renovación pedagógica, su función y su aplicación práctica en el proceso enseñanza-aprendizaje, y que responda a los requerimientos y necesidades de los integrantes de la comunidad educativa.

5. Objetivos específicos

- Aplicar un diagnóstico evaluativo sobre la práctica pedagógica en el aula.
- Ejecutar el plan de mejora en el aspecto pedagógico y didáctico.
- Diseñar y ejecutar acciones tendientes al desarrollo integral de la persona como sujeto de trascendencia.
- Actualizar el código de convivencia de la institución acorde con las normas y reglamentos vigentes.
- Aplicar estrategias funcionales en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Evaluar el logro de las actividades desarrolladas.

6. Actividades

Dando respuesta a los problemas encontrados y lugar al cumplimiento de los objetivos planteados en el desarrollo de la siguiente propuesta. Conviene indicar que se ha optado por el diseño de tres talleres netamente prácticos enfocados a brindar orientación a los docentes en la adquisición y desarrollo de sus habilidades pedagógicas y didácticas, así como en el desarrollo de su inteligencia emocional. Las actividades específicas, ayudarán a los docentes a forjarse una idea práctica del trabajo en el aula, contrastarla con su desempeño y por sí mismos ir adaptando mejoras a su práctica laboral en función de los requerimientos del momento.

TALLER I

Tema:	Renovación pedagógica para el aprendizaje significativo
Objetivo General:	Desarrollar habilidades para la planificación de las clases y aplicación de estrategias pedagógicas y didácticas de carácter innovador, que garanticen el aprendizaje significativo de los estudiantes.
Objetivos Específicos:	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar de forma colaborativa y en base a la situación actual de la institución un conjunto de estrategias y metodologías didácticas para las prácticas pedagógicas de los docentes categorizándolas de forma tal que incluyan casos de atención a estudiantes con necesidades especiales e individuales y la adaptación curricular correspondiente.• Plantear didácticas metodológicas apoyadas en el uso óptimo de las TICs.• Realizar clases demostrativas acogiendo los recursos metodológicos previamente diseñados
Actividades:	<ul style="list-style-type: none">• Exploración de la realidad educativa de la institución y diagnóstico de sus necesidades en el marco: enseñanza-aprendizaje.• Elaboración de planificaciones y ajustes curriculares de forma categorizada en función de las necesidades especiales e individuales encontradas en la institución.

	<ul style="list-style-type: none"> • Clase demostrativa sobre el proceso de enseñanza orientado al aprendizaje significativo. • Elaboración descriptiva de metodologías didácticas para el desarrollo de una clase participativa (desarrollo del “aprender a aprender”). • Clase demostrativa acerca de los beneficios en el aprendizaje por el uso adecuado de metodología didáctica. • Clase demostrativa sobre el buen uso de las herramientas TICs (asesoría sobre el manejo de audiovisuales, internet, redes sociales, blogs, herramientas “cloud computing”) como desarrollo del concepto educación innovadora. • Clase demostrativa sobre el trabajo en equipo encaminado a cumplir metas de tiempo, calidad y resultados. • Evaluación del cumplimiento de los objetivos planteados en este taller.
--	--

TALLER II

Tema:	Actualización colaborativa del código de convivencia
Objetivo General:	Reestructurar el código de convivencia de la institución para la integración y bienestar personal y conjunto de los actores educativos.
Objetivos Específicos:	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar el trabajo colaborativo entre docentes y directivo para reformular el código de convivencia institucional. • Vincular y comprometer a los actores del sistema educativo con la misión y visión institucionales. • Proponer metas a corto, mediano y largo plazo que encaminen el desarrollo institucional permanente.
Actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión y análisis del código de convivencia anterior. • Planteamiento de propuestas reformativas. • Consolidación del nuevo código de convivencia en su estructura y metas institucionales. • Socialización e implantación.

TALLER III

Tema:	Desarrollo de la inteligencia emocional como estrategia para mejorar el liderazgo pedagógico, gerencial y organizacional de los docentes y directivos.
Objetivo General:	Que el personal docente y directivo adquiriera conocimiento sobre el desarrollo emocional, las técnicas que le permiten alcanzarlo y la influencia del mismo en el bienestar personal y social
Objetivos Específicos:	<ul style="list-style-type: none">• Incentivar al docente sobre la importancia de desarrollar su inteligencia emocional como medio de satisfacción personal y desarrollo integral.• Dotar al docente y al directivo de técnicas que le permitan ejercer un liderazgo pedagógico, gerencial y organizacional, basado en el control y equilibrio de las propias emociones.• Concienciar al docente y directivo sobre la influencia de las emociones en las relaciones interpersonales y en la creación de ambientes de trabajo favorables o desfavorables, según sean estas positivas o negativas.
Actividades:	<ul style="list-style-type: none">• Exposición general del tema, importancia y relación con la educación escolar.• Técnicas de autocontrol para el equilibrio emocional.• Clase demostrativa sobre la aplicación de las técnicas.• Propuesta metodológica y desarrollo de estrategias vinculadas con el liderazgo pedagógico, gerencial y organizacional.• Clase demostrativa de las metodologías y estrategias propuestas.• Habilidades didácticas para la educación emocional.• Clase demostrativa enfocada a la actitud emocional frente a la resolución de conflictos y educación al estudiante.• Evaluación del cumplimiento de los objetivos planteados en este taller.

7. Localización y cobertura espacial

El presente trabajo tiene cobertura institucional e interinstitucional, puesto que está destinado de manera especial a todos los miembros que conforman el Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”, me refiero a sus directivos, personal docente, estudiantes, padres de familia, etc.

También está disponible para los maestros que pertenecen a otras instituciones y quieren mejorar su nivel académico para ponerlo al servicio de los demás, porque quien quiere superarse indaga formas o estrategias para aplicarlas durante el proceso enseñanza aprendizaje.

El Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”, para el cual fue pensada la siguiente propuesta está ubicado en la ciudad y cantón de Loja, parroquia el Sagrario, es de carácter fiscomisional y sirve a la comunidad desde hace muchos años, además está regentado por las Hermanas Dominicanas de la Enseñanza de la Inmaculada Concepción.

8. Población objetivo

En el presente trabajo se contó con la participación de la directora, docentes, estudiantes, padres de familia; organizaciones educativas, tales como: Consejo estudiantil. Comité central de padres de familia y Nivel directivo del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”.

La finalidad del objetivo propuesto en el presente trabajo es lograr una formación integral basada en la pedagogía de renovación científica y humanista, y con el propósito de buscar alternativas de mejora en lo referente al que hacer educativo de la población antes mencionada, para alcanzar una educación de calidad y para la vida, indispensable para el desarrollo de la comunidad y sociedad en general.

Además lograr una formación y un desarrollo integral de la persona, dentro del contexto de las relaciones humanas y la vivencia de los valores humanos, cristianos y espirituales, para proyectarse al servicio de los demás mediante un testimonio de vida que defienda la vida.

9. Sostenibilidad

- **Recursos humanos:**

Directivos (1), docentes (9), estudiantes (66), consejo estudiantil (7), comité central de padres de familia (4), nivel directivo (5).

- **Tecnológicos:**

Centro de cómputo

Infocus

Flash memory

Audiovisuales

Una cámara fotográfica

- **Materiales:**

Todos los insumos materiales que sean necesarios para el desarrollo de los diversos tipos de eventos y acciones que se programen durante la ejecución de los talleres tales como:

Documentos de apoyo

Material de oficina

Marcadores de tiza líquida

Folletos, textos

Láminas, carteles

- **Físicos:**

Establecimiento, salón social

Centro de cómputo y aulas

Espacios de recreación

- **Económicos:**

Para el diseño y desarrollo de los talleres se deberán considerar las siguientes fuentes de financiamiento: presupuesto de los directivos del establecimiento y fondos recaudados por los participantes.

- **Organizacionales:**

Invitación a docentes y padres de familia para la participación en los talleres
Metodología de trabajo ajustada a la propuesta

10. Presupuesto

El financiamiento para el desarrollo de las actividades contempladas en la propuesta, se establecen como un acuerdo entre el personal beneficiario y la autoridad de la institución.

Se estima un promedio de 160 horas de trabajo entre los tres talleres planificados para un tiempo de ejecución de 5 meses, de tal manera que la inversión total es de aproximadamente \$ 500.00, haciendo uso de los recursos físicos y tecnológicos que la institución dispone, por lo tanto el personal docente aportaría con un valor de \$ 30.00 cada uno que en conjunto suman \$ 270.00 por los nueve docentes y el faltante, es decir los \$230.00 los cubriría la institución.

11.3. Taller III

Nombre de tarea	Dura	Comienzo	Fin	06 ene '14		13 ene '14		20 ene '14		27 ene '14		03 feb '14		10 feb '14		17 feb '14		24 fe								
				S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
1	Exposición general del tema, importancia y relación con la educación escolar.	5 días	lun 06/01/14	vie 10/01/14	█																					
2	Técnicas de autocontrol para el equilibrio emocional.	5 días	lun 13/01/14	vie 17/01/14			█																			
3	Clase demostrativa sobre la aplicación de las técnicas.	5 días	lun 20/01/14	vie 24/01/14					█																	
4	Propuesta metodológica y desarrollo de estrategias vinculadas con el liderazgo pedagógico, gerencial y organizacional.	5 días	lun 27/01/14	vie 31/01/14						█																
5	Clase demostrativa de las metodologías y estrategias propuestas.	5 días	lun 03/02/14	vie 07/02/14								█														
6	Habilidades didácticas para la educación emocional.	5 días	lun 10/02/14	vie 14/02/14										█												
7	Clase demostrativa enfocada a la actitud emocional frente a la resolución de conflictos y educación al estudiante.	5 días	lun 17/02/14	vie 21/02/14													█									
8	Evaluación del cumplimiento de los objetivos planteados en este taller.	1 día	lun 24/02/14	lun 24/02/14																						█

BIBLIOGRAFÍA

Ruiz, J. M. (1999): *Cómo hacer una evaluación de Centros Educativos*, 3ra. ed., Narcea, S.A.- Ediciones Madrid.

Valenzuela, J. R. (2004): *Evaluación de Instituciones Educativas*, Trillas: ITEMS, Universidad Virtual, México.

Aamodt, M. (2010): *Psicología Industrial / Organizacional*, 6ta ed., México.

Lopez, M. (2008): *Evaluación Educativa*, 2da. ed., Thomson, Madrid.

Prozzu, V (1999): *Evaluación Curricular: Evaluación para el aprendizaje. Una propuesta para el Proyecto Curricular Institucional*, Espacio Editorial, Argentina..

Cázares, L. & Cuevas, J. F. (2008): *Planeación y evaluación basadas en competencias*, Espacio Editorial, Mexico.

Merino, J. V. (2003): *Programas de animación socio cultural. Tres instrumentos para su diseño y evaluación*, 3ra. ed., Narcea S.A., Madrid/Spain.

Vivas, M.: *El modelo de la Calidad Total para las Instituciones Educativas*, Universidad de los Andes - Táchira [En línea]. Disponible en: http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17019/1/art5_v8n2.pdf [Consulta: 30-09-2012].

Murillo, F. J.; Román, M. R. & Equipo LLECE (2008): *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y el Caribe*. UNESCO, Salesianos Impresores S.A., [En línea]. Santiago, Chile. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001776/177648s.pdf> [Consulta: 09-10-2012].

Pallasco, M. (2012): *Estándares de calidad, auditoría, evaluación y acreditación de instituciones educativas en el Ecuador*, UNE. [En línea]. Disponible en: <http://www.une.org.ec/index.php/2012-07-08-04-19-37/2012-07-08-04-26-21/2012-07-11-23-41-10/51-estandares-de-calidad-auditoria-evaluacion-y-acreditacion-de-instituciones-educativas-en-el-ecuador> [Consulta: 12-09-2012].

Ministerio de Educación - Ecuador: *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 - 2015*, [En línea]. Disponible en: <http://www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.pdf> [Consulta: 07-03-2013]

Ministerio de Educación - Ecuador: *Estándares de Calidad Educativa*. [En línea]. Disponible en: http://www.educacion.gob.ec/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2044&Itemid=525 [Consulta: 28-09-2012].

Constitución Política del Ecuador (2008). [En línea]. Disponible en: <http://www.mmrree.gob.ec/ministerio/constituciones/2008.pdf> [Consulta: 30-09-2012].

INEVAL-Instituto Nacional de Evaluación Educativa. [En línea]. Disponible en: <http://www.ineval.gob.ec/index.php/ineval> [Consulta: 18-04-2013]

OREALC/UNESCO (2012): *Antecedentes y Criterios para la elaboración de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe*. [En línea]. Disponible en: http://www.orealc.cl/docentesyevaluacion2012/wp-content/blogs.dir/11/files_mf/informefinalunesco18512final.pdf. [Consulta: 11-11-2012].

Zubiría, J. (2009): *¿De qué depende la calidad de una institución educativa?*. [En línea]. Disponible en: <http://institutomerani.edu.co/publicaciones/articulos/2009/DEQUEDEPENDELACALIDADEUCATIVA.pdf> [Consulta: 13-11-2012].

Montenegro, I. A. (2007): *Evaluación del Desempeño Docente: Fundamentos, mas modelos e Instrumentos*, 2da ed., Cooperativa Editorial al Magisterio, Colombia.

Chininín, V. E. (2011): *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-Ecuador, 150 pp.

Hernández, F & Sancho, J. (2004): *El clima escolar en los centros de secundaria: más allá de los tópicos*. [En línea]. Disponible en: http://213.0.8.18/portal/Educantabria/RECURSOS/Materiales/Biblestinv/CIDE_El%20climaescolar.pdf [Consulta: 20-04-2013].

García, J. (2002): *La calidad de las instituciones educativas y algunas de sus dimensiones básicas*. [En línea]. Disponible en: <http://www.doredin.mec.es/documentos/008200430209.pdf> [Consulta: 20-04-2013].

Ministerio de Educación – Ecuador (2011): *Introducción al Nuevo Bachillerato Ecuatoriano. Programa de formación continua del magisterio fiscal* [En línea]. Disponible en: <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-BGU-Introduccion.pdf> [Consulta:20-04-2013]

Ministerio de Educación – Ecuador (2011): *Estándares de desempeño profesional docente. Propuesta para la discusión ciudadana*. [En línea]. Disponible en: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf [Consulta:22-04-2013]

Parcerisa, A. (2007): *Didáctica en la educación social – Enseñar y aprender fuera de la escuela*, 6ta. ed., Editorial Graó, de IRIF, S.L., Barcelona/España.

Torres, H. & Girón, D. A. (2009): *Didáctica General*, 1ra. ed., San José, C.R.: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, CECC/SICA. [En línea]. Disponible en: http://www.ceducar.info/ceducar/index.php/component/docman/doc_download/71-volumen-9-didactica-general?Itemid=11 [Consulta: 15-05-2013]

Velázquez, M.; Díaz, F. & León C., A. (2009): *Pedagogía y formación docente*, 1ra. ed., San José, C.R.: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, CECC/SICA. [En línea]. Disponible en: http://www.ceducar.info/ceducar/index.php/2012-05-15-02-23-21/documentos-de-descarga/doc_download/63-volumen-1-pedagogia-y-formacion-docente [Consulta: 15-05-2013]

García, E. (2012): *Las competencias pedagógicas para el desempeño docente, de los estudiantes de la especialización en docencia universitaria de la Universidad Rómulo Gallegos*, [En línea] Disponible en: http://investigacion.unerg.edu.ve/nexos/index.php?option=com_content&view=article&id=31:las-competencias-pedagogicas-para-el-desempeno-docente-de-los-estudiantes-de-la-especializacion-en-docencia-universitaria-de-la-universidad-romulo-gallegos&catid=9:sep-dic-2012&Itemid=16#propuestas [Consulta:17-05-2013]

Vivas, M. (2004): *Las competencias socio-emocionales del docente: Una mirada desde los formadores de formadores*. Universidad de los Andes Táchira, Venezuela. [En línea]. Disponible en: <http://www.uned.es/jutedu/VivasChaconMireya-IJUTE-Comunicacion.PDF> [Consulta: 17-05-2013]

Extremera, N. & Fernández, P. (2004): *La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado*. Universidad de Málaga, España. [En línea]. Disponible en: http://extension.uned.es/archivos_publicos/webex_actividades/4980/iegfernandez5.pdf [Consulta: 05-06-2013]

Ministerio de Educación del Ecuador (2012): *Marco Legal Educativo – Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General*, Quito, Ecuador. [En línea] Disponible en: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf [Consulta: 07-06-2013]

López, M (1995): *La formación del maestro y la atención de las necesidades educativas especiales en una escuela para todos*. Universidad de Córdoba, España. [En línea]. Disponible en: http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1997_03_05.pdf [Consulta: 07-06-2013]

Ministerio de Educación del Ecuador (2012): *Educación Especial*. [En línea] Disponible en: http://web.educacion.gob.ec/_upload/EDUCACION%20ESPECIAL1.ppt [Consulta: 12-06-2013]

Ministerio de Educación del Ecuador (2011): *Estándares de Calidad Educativa – Estándares de Desempeño Profesional Docente – Propuesta para la discusión ciudadana*. [En línea] Disponible en: http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf [Consulta: 12-06-2013]

Murillo, P. & Becerra, S. (2009): *Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de “redes semánticas naturales”. Su importancia en la gestión de los centros educativos*, Revista de Educación. [En línea] Disponible en: http://www.revistaeducacion.educacion.es/re350/re350_16.pdf [Consulta:12-06-2013]

Anderson, S. (2010) *Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela*. Universidad de Toronto, Canadá. [En línea] Disponible en: <http://www.psicoperspectivas.equipu.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141> [Consulta: 17-06-2013]

Ministerio de Educación de Argentina (2000) *Liderazgo – Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Instituto Nacional de Planeación de la Educación, IIPE-UNESCO, Buenos Aires. [En línea] Disponible en: <http://www.poznerpilar.org/biblioteca/modulo03.pdf> [Consulta: 17-06-2013]

Pestana, F., Cammaroto, A., Neris, L. & Canelón, E. (2009) *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. Instituto de Investigación en Educación, Universidad de Costa Rica [En línea] Disponible en: http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/lide.pdf [Consulta: 23-06-2013]

Ministerios de Educación de Guatemala (2004): *Directores en acción, Módulos de formación en competencias para la gestión escolar en contextos de pobreza*. IIPE-UNESCO, Buenos Aires. [En línea]. Disponible en: <http://www.mineduc.edu.gt/recursoseducativos/descarga/directores/liderazgo.pdf> [Consulta: 23-06-2013]

ANEXOS

ANEXO A. Solicitud



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 17 de febrero de 2012

Hna. Yanina Castillo
DIRECTORA DEL CENTRO DE FORMACIÓN BÁSICA ARTESANAL "DOROTEA
CARRIÓN"
En su despacho.-

De mi consideración:

Por el presente expreso un cordial y atento saludo de bienestar personal y profesional, augurando muchos éxitos en sus delicadas funciones a su cargo.

La Universidad Técnica Particular de Loja está interesada en que se realice un trabajo de investigación, con el propósito de conocer la realidad de la práctica pedagógica en las instituciones educativas de básica y bachillerato del país en el período lectivo 2011 – 2012 y que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, según lo detalla en el oficio adjunto.

En razón de lo expuesto y, como maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, propongo a su digna persona mi anhelo de realizar este trabajo con las debidas discreciones manteniendo la identidad de la institución que usted dirige. Por lo tanto solicito a usted muy comedidamente se me otorgue el permiso correspondiente para realizar la investigación respectiva en la institución de su acertada rectoría.

Por la favorable atención al presente, le antelo mi sincero agradecimiento de consideración y estima.

Atentamente,

Una firma manuscrita en tinta azul que parece decir "Isabel Narváez".

Lic. Isabel Miguelina Narváez Jumbo
MAESTRANTE



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre 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 de interés de nuestra institución la formación superior para 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 social.

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: **"REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE BÁSICA Y BACHILLERATO DEL PAÍS, DURANTE EL AÑO 2011-2012"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) – Director (a), muy comedidamente, autorice a.....Isabel Miguelina Narváez Jumbo....., 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 ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA



ANEXO B. Certificación – Rectora de la institución investigada



**CENTRO BÁSICO ARTESANAL “DOROTEA CARRIÓN”
HERMANAS DOMINICAS DE LA ENSEÑANZA DE LA INMACULADA CONCEPCIÓN
LOJA**

Loja, 18 de febrero de 2012

HNA. ERCIA YANINA CASTILLO.
DIRECTORA DEL CENTRO DE FORMACIÓN BÁSICA ARTESANAL “DOROTEA
CARRIÓN”

CERTIFICA

Que la Lic. Isabel Miguelina Narváz Jumbo, solicitó permiso para realizar una investigación en el Centro de Formación Artesanal “Dorotea Carrión” con el propósito de conocer la realidad de la práctica pedagógica previa solicitud a mi persona, su petición fue atendida inmediatamente, por lo tanto se le otorgó el respectivo permiso para que realice la investigación sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de esta institución.

Es lo que puedo informar en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso del documento en lo que estime conveniente

Hna. Yanina Castillo

DIRECTORA



ANEXO C. Certificación – Directora de tesis

CERTIFICACIÓN

Mgs.

Hirmita Angélica Carrión Herrera

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Centro de Formación Básica Artesanal “Dorotea Carrión”, de la ciudad de Loja, parroquia El Sagrario, cantón y provincia de Loja, durante el año lectivo 2012 - 2013”**, realizado por el profesional en formación: Isabel Miguelina Narvárez Jumbo; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre de 2013

f) 

ANEXO D. Instrumentos para la evaluación

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y					

para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

sobre del avance académico y personal del estudiante.					
---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de 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 de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS En promedio, el docente de su institución:					
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las					

autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS En promedio, el <i>docente</i> de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
El docente:	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. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
El docente:	1	2	3	4	5
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o					

representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					

4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?
 Sí No

¿Quién aplicó la ficha?
 Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

- 1° EB 2° EB 3° EB 4° EB 5° EB
 6° EB 7° EB 8° EB 9° EB 10° EB

Bachillerato

- 1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A.ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado,					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueo de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					

2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL Rector:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR :

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.28.	Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29.	Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30.	Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31.	Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32.	Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33.	Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35.	Lidera el Consejo Técnico.					
1.36.	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37.	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38.	Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39.	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40.	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41.	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.	Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44.	Promueve la investigación pedagógica.					
1.45.	Promueve la innovación pedagógica					
1.46.	Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47.	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48.	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.	Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54.	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55.	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61.	Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62.	Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63.	Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65.	Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

ANEXO E. Fotografías





Galería fotográfica_ Evaluación a docentes por parte de los estudiantes
Fuente: Centro de Educación Básica Artesanal "Dorotea Carrión"