



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN MAGISTER EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Guayaquil, cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, durante el año 2012-2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Sánchez Guerrero, Johanna Del Carmen

DIRECTOR: Culcay Siavichay, Manuel Isaías, Mgs.

Centro Universitario Guayaquil

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Manuel Culcay Siavichay.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Guayaquil, cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, durante el año 2012-2013”** realizado por el profesional en formación: Johanna del Carmen Sánchez Guerrero; 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, septiembre del 2013.

.....

Mgs. Manuel Culcay Siavichay

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Johanna del Carmen Sánchez Guerrero**, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, septiembre del 2013

.....

Johanna del Carmen Sánchez Guerrero

C.I. 1204271850

DEDICATORIA

A Dios por ser él quien me ha iluminado desde el cielo despejando cualquier duda y regalándome un poquito de sabiduría para poder terminar con éxito este proyecto.

A mi madre Carmen Guerrero Tirado, que con sus sabios consejos he podido conseguir mis metas anheladas.

A mi hijo Isaac Conforme Sánchez quien es mi fuente de inspiración y mi motivo de seguir siempre adelante.

A mí querido esposo por su motivación y su apoyo incondicional.

Johanna Sánchez Guerrero

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por hacer posible el sueño que toda estudiante anhela en la vida: ser una Profesional.

Al personal docente de Postgrado en Pedagogía por su constante asesoramiento, sus conocimientos me ayudaron a cultivar mis pensamientos, sentimientos, y actitudes para ser una mejor profesional.

Así mismo a todas las personas que han colocado su granito de arena colaborando de la manera más humilde y desinteresada que me han llevado a obtener un gran éxito.

Johanna Sánchez Guerrero

INDÍCE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	7
1. Calidad de las instituciones educativas.....	8
1.1. Concepto de calidad.....	8
1.2. Calidad educativa.....	9
1.2.1. Factores que determinan la calidad en los centros de enseñanza.....	12
1.2.2. Estándares de calidad educativa.....	13
1.2.3. ¿Para qué sirven los estándares de calidad?.....	16
CAPÍTULO II : EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES	19
2. Evaluación de las instituciones.....	20
2.1. La evaluación en el proceso educacional.....	20
2.2. Tipos de evaluación.....	22
2.3. Criterios para evaluar la evaluación educativa.....	25
2.4. Marco de referencia para la evaluación educativa.....	26
2.5. Etapas del proceso de evaluación de instituciones educativas.....	27

CAPÍTULO III : EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	30
3. Evaluación del docentes.....	30
3.1. El equipo docente produce la calidad.....	30
3.2. La evaluación del desempeño profesional docente.....	31
3.3. Objetivos de la evaluación profesional docente.....	32
3.4. Modelo de desempeño docente.....	35
CAPÍTULO IV : EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	36
4. Evaluación de los directivos.....	37
4.1. Plan de desempeño de los directivos.....	38
4.2. Estándares de gestión.....	39
4.3. Modelo de desempeño directivo.....	40
METODOLOGÍA	42
1. Participantes.....	43
2. Población.....	43
3. Muestreo.....	44
3.1. Definición del diseño muestral.....	44
4. Determinación de la muestra calculada.....	45
4.1. Selección de la muestra de estudiantes del 8°, 9° y 10° año de educación básica.....	45
4.2. Selección de la muestra de estudiantes del 1°, 2°, 3° año de bachillerato.....	46
4.3. Selección de la muestra de padres de familia en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús.....	46
5. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.....	48
5.1. Métodos.....	48
5.2. Técnicas.....	49

5.3. Instrumentos.....	49
6. Procedimiento.....	52
RESULTADOS.....	54
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	120
CONCLUSIONES	124
RECOMENDACIONES.....	126
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	128
BIBLIOGRAFÍA.....	136
ANEXOS.....	138

RESUMEN

El trabajo de Investigación: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Guayaquil, cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, durante el año 2012-2013”. Considerando como población para realizar la investigación al personal docente, directivo, estudiantes, padres de familia, consejo directivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar.

Ésta investigación es de tipo exploratoria, descriptiva y socioeducativa, entre las técnicas e instrumentos de evaluación aplicados se mencionan a cuestionarios, encuestas, entrevistas, observaciones.

Con los resultados obtenidos, se determinó que el desempeño docente, directivo e institucional se encuentra en un nivel bueno, sin embargo es necesario que fomentemos una concienciación real de todos los involucrados de la comunidad educativa en donde el eje fundamental es el docente y el beneficiario es el discente, frente a esto y para mejorar el desarrollo institucional investigado se pone en consideración un plan de mejora educativa: “Fortalecimiento de estrategias metodológicas del proceso de enseñanza y aprendizaje.

PALABRAS CLAVES: investigación, evaluación, calidad, desempeño, docente, directivo, fortalecimiento.

ABSTRACT

Research work: "Evaluation of the quality of teaching and management professional performance of Basic General Education and Bachelor of Education Unit" Santa Mariana of Jesus "in the city of Guayaquil, Guayaquil canton, in the province of Guayas, during the year 2012-2013 ". Considering as research population for teaching staff, management, students, parents, board, student council, central committee parents and school supervisor.

This research is exploratory, descriptive and socio, including evaluation techniques and tools applied are mentioned questionnaires, surveys, interviews, observations.

With the results obtained, it was determined that teacher performance, and institutional management is at a good level, but it is necessary that we encourage one actual awareness of all involved in the educational community where the cornerstone is the teacher and the beneficiary is the learner, against this and to improve institutional development is researched insights into a school improvement plan: "Strengthening methodological strategies of teaching and learning process.

KEY WORDS: research, evaluation, quality, performance, teaching, management, strengthening.

INTRODUCCIÓN

Tema tan importante en la educación es la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Al ser la educación el futuro del adelanto de las sociedades es necesario saber qué tipo de educación brinda el país, provincia, cantón, ciudad y barrio; esto ayudará a conocer las debilidades, no solo en el área docente, sino también en la administrativa, ya que la inestabilidad en esta área ha llevado a plantearse tales hipótesis.

Hoy más que nunca los docentes se encuentran desmotivados en desempeñar un puesto directivo, sea por la inexperiencia, por la ingratitud de quienes son dirigidos o por la falta de compromiso con la institución y la sociedad, dando como consecuencia la ineficacia, ineficiencia en la calidad educativa.

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone los llamados “**Estándares de calidad educativa**” que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de todos los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011) Éstos ayudarán a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

En las instituciones educativas durante largo tiempo se venía realizando evaluaciones únicamente a los estudiantes, para verificar la asimilación de los conocimientos impartidos; sin embargo nunca se vio la necesidad de realizar un buen seguimiento de los procedimientos pedagógicos, metodológicos y didácticos de los docentes y directivos.

Frente a la propuesta realizada por el Ministerio de Educación, las instituciones de educación básica y bachillerato aún no cumplen de manera óptima con la evaluación de la gestión institucional referente al desempeño profesional docente y directivo, y la obligatoriedad de cumplir con esta disposición ha generado un malestar general en los actores educativos.

Las posibles causas para que no se haya cumplido con la evaluación del desempeño docente por parte de las instituciones educativas son las siguientes:

- ✓ No se tiene conocimiento sobre los estándares de calidad educativa.
- ✓ Actitud negativa por parte de docentes y directivos frente al hecho de ser evaluados.

- ✓ Falta de conocimiento sobre la propuesta de mejoramiento de la calidad educativa.
- ✓ Poca motivación por parte de los directivos hacia sus docentes.
- ✓ Escaso asesoramiento para las instituciones educativas por parte del Ministerio de Educación sobre el nuevo sistema educativo del país.

Todas estas causas provocan estancamiento en el proceso, lo que se necesita realmente para que exista un adelanto educativo es la disposición y la actitud de todas las personas que estamos inmersos en el campo educativo, puesto que constantemente en todos los países del mundo, en cada gobierno existe reformas educativas, cambios en el currículo, nuevos enfoques, etc. pero si no hay la disposición nunca se conseguirá nada.

Si bien los docentes han asistido para rendir las evaluaciones externas, y la concurrencia ha sido grande, pienso que esto se debe al temor de perder su trabajo y no porque han aceptado la disposición, ya que a nivel general los docentes están en total desacuerdo. La motivación, aceptación y la capacitación para el nuevo sistema de evaluación y rendición de cuentas deben venir por parte de los directivos de cada una de las instituciones, ya que el gobierno y el Ministerio de Educación realizaron su trabajo.

Esta investigación es importante para la Universidad Técnica Particular de Loja porque se brinda a los estudiantes de la maestría en pedagogía la oportunidad de observar el panorama actual que se vive en las instituciones educativas con las cuales vamos a desarrollar el presente trabajo. Los datos recopilados por parte de todos los maestrantes nos dará una visión general sobre el nuevo sistema educativo del Ecuador y su cumplimiento, la Universidad Técnica Particular de Loja con su gran gestión puede realizar más proyectos de investigación a partir de los resultados obtenidos.

Dado el alto grado de complejidad de la evaluación se considera necesario y conveniente se operacionalice en tres dimensiones: categorías, competencias e indicadores. Existen tres clases de competencias: las competencias: gerenciales, pedagógicas, de liderazgo en la comunidad, las mismas que se aplicarán a directivos, docentes y comité de padres de familia.

La investigación es factible porque se utiliza información de libros de Evaluación Educativa, Evaluación de las Instituciones Educativas, Calidad de la Educación, Gestión y Calidad en Educación, Autoevaluación de los docentes, revistas de educación como: Revistas La Informática y de Medios Visuales (Vol. 4, págs. 15- 27) 2009, internet. La motivación la realicé de acuerdo a lo estipulado por la UPTL, con charlas, conversaciones con los directivos, padres de familia y estudiantes.

Es importante hacer notar que al realizar este tipo de investigación sobre la calidad educativa en el desempeño profesional de docente y directivos en la educación básica y bachilleratos de los centros educativos del Ecuador, sirve para dar a conocer la realidad actual de las instituciones educativas, permitiendo así que las instituciones evaluadas puedan mejorar o aplicar nuevos modelos de enseñanza – aprendizaje.

Los objetivos logrados en la investigación fueron los siguientes:

- ✓ Se desarrollo un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en la unidad educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas
- ✓ Se Investigó 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.
- ✓ Se evaluó el desempeño profesional docente de educación básica y bachillerato, de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús”.
- ✓ Se evaluó el desempeño profesional directivo de educación básica y bachillerato, de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús”
- ✓ Se estructuró el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría de Pedagogía.
- ✓ Se formuló una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y de bachillerato, de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la provincia del Guayas, cantón Guayaquil.

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.

Frente a estos supuestos, se puede decir que se rechazan, ya que el desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Guayaquil, es EXCELENTE, lo que significa que el establecimiento antes mencionado se ubica en la categoría A.

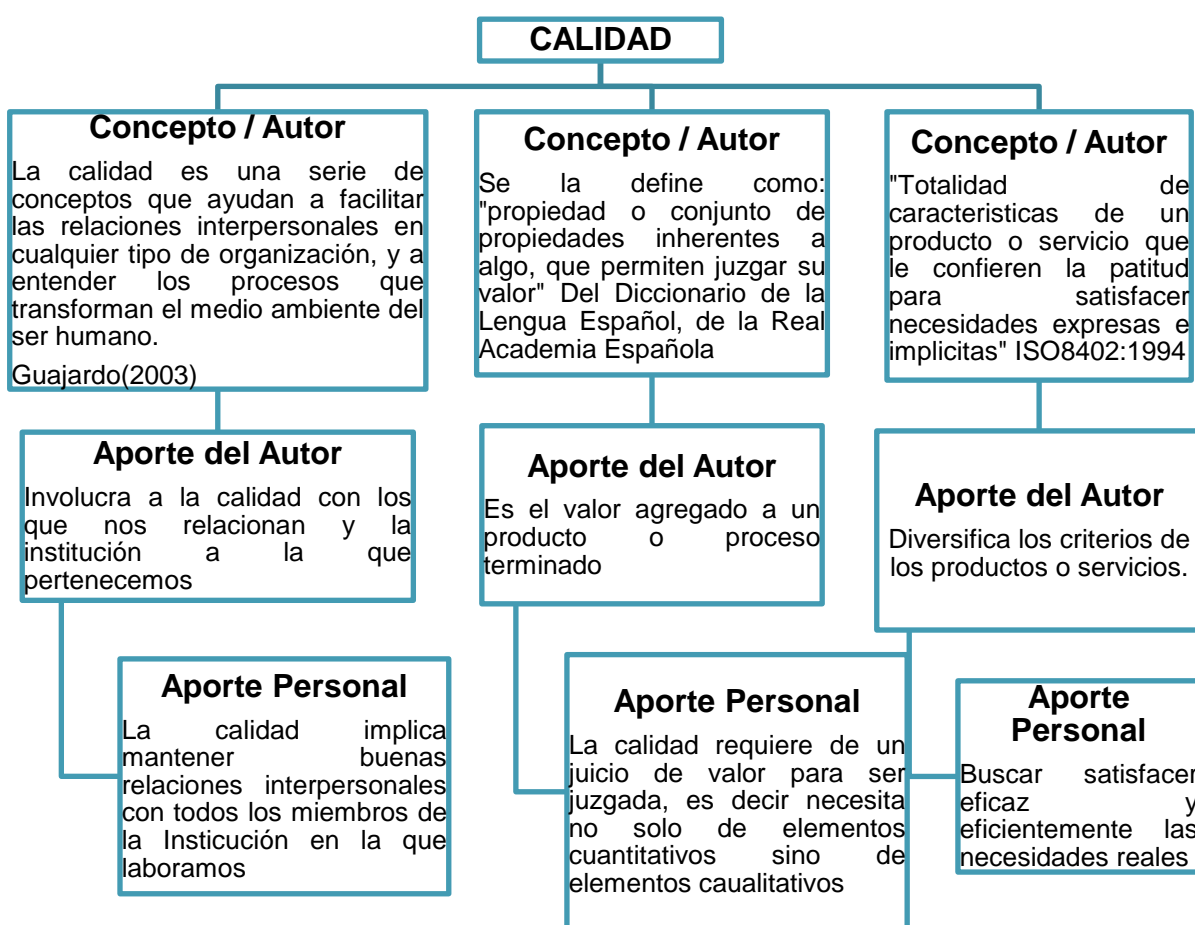
CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1. Calidad de las instituciones educativas

1.1. Concepto de calidad.

El término calidad se lo considera como subjetivo, relativo y difícil de precisar, sin embargo podemos considerar que la calidad consiste en: hacer bien el trabajo desde el principio; responder a las necesidades de los usuarios; administrar óptimamente; actuar con coherencia un proceso o modo de hacer; satisfacer al cliente o usuario; disfrutar con el trabajo y ofrecer lo mejor de uno mismo; reducir costos inútiles; evitar fallas; ser más eficaz, eficiente y productivo.

Esquema 1: Conceptos de Calidad



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Guajardo. (2003), Diccionario de la Real Academia Española, ISO8402:1994

Para una mayor comprensión el concepto de calidad, según (Bernillón y Cerutti, 1989) se lo puede plantear de tres formas:

- ✓ La calidad alude al qué, que lo diferencia de algo y permite distinguir algo de los demás elementos.
- ✓ Es la aproximación a un óptimo ideal

- ✓ Es una síntesis de aspectos distintos; cuando se trata de una organización social.
- ✓ Depende de los recursos, de los procesos, de los resultados evidenciados como logros y de las interacciones y compromisos de los involucrados.

La calidad está basada en los principios y valores que forman parte de la cultura corporativa, la participación del personal, garantiza el logro de la implantación de un sistema integral de calidad.

Los sistemas y procedimientos deben estar identificados, los antecedentes de la calidad permiten a los directivos, aplicar una mejora continua. El sistema integral de calidad disminuye los costos. Un sistema integral de calidad con un modelo de dirección permite alcanzar la permanencia en los mercados.

1.2. Calidad educativa.

Definir la calidad educativa puede ocasionar ciertas discusiones, primero porque no es lo mismo definir la calidad de un producto, que la calidad en la educación, o la calidad en la formación de los estudiantes, por otra parte hay que considerar la formación que se desea del estudiante, el tipo de sociedad que se necesita, incluso la sociedad puede cambiar de acuerdo a factores propios de cada región o país. A continuación se presentan algunas definiciones de calidad educativa.

Esquema 2: Calidad Educativa

La calidad educativa es definida a partir de un conjunto de especificaciones que deben ser cumplidas y cuyo grado de consecución puede ser medido objetivamente (Rodríguez W. , 2010)

El fenómeno educativo tiene la característica de ser multicausal, por tanto su estudio requiere de aproximaciones multidisciplinarias, flexibles y pertinentes, por lo que la calidad de la educación ha requerido de la construcción de sus propios marcos de estudio (Munch, Galicia, Jiménez, Patiño, & Pedronni, 2011)

La calidad educativa es cumplir los objetivos educativos de cada región según sus propias necesidades en todos los aspectos, sociales, políticos, económicos, religiosos, enmarcado a los aspectos globalizados que exigen los tiempos actuales (Johanna Sánchez, 2012)

Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Munch, at al. (2011), Rodríguez W.(2010)

En el caso del Ecuador, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Además se puede se puede analizar el siguiente texto “Para que exista una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable”. (Ministerio de Educación, 2012)

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genere contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Calidad educativa. (Ministerio de Educación, 2012)

Por otro lado se considera el criterio de la OREAL/UNESCO, (2007) y otros, los cuatro criterios que deben estar presente en el proceso educativo son: Relevancia, Pertinencia, Equidad, Eficacia y Eficiencia. A continuación revisemos cada uno de los criterios antes mencionados:

Relevancia, se refiere a la importancia que tienen los objetivos y finalidades de la educación. Así, en el Artículo 3 de la LOEI en Ecuador dice: El desarrollo pleno de la personalidad de los estudiantes que contribuya a lograr el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas, y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria.

En la sociedad de la información y el conocimiento se debe hacer una selección de los aprendizajes, más significativos, porque muchos conocimientos pierden vigencia. Los cuatro pilares relevantes del aprendizaje para el siglo XXI, según (Delors, 1997) son aprender a conocer, a hacer, a ser y a vivir juntos.

Pertinencia. Ésta implica la capacidad de que el currículo, los métodos de enseñanza se adapten a las necesidades y características de los estudiantes y de los diversos contextos sociales y culturales, de acuerdo a las peculiaridades de cada sector, región o país

Equidad. El derecho a la educación es de todos por lo tanto hay igualdad de oportunidades para recibir una educación de calidad. Para Blanco, R. (2007) asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al conocimiento necesita provisión de instituciones, programas educativos, recursos financieros, tecnológicos, pedagógicos, etc. con el propósito de alcanzar resultados de aprendizajes equiparables.

Eficacia. Implica realizar adecuadamente un trabajo para alcanzar los fines, la eficacia se preocupa más por cumplir los fines y objetivos que por como lo hace. Implica analizar en qué medida se logran o no garantizar los objetivos, en términos de metas, los principios de equidad, relevancia y pertinencia de la educación, la Eficacia escolar desde el enfoque de calidad de la educación.

Eficiencia. Implica realizar de forma más adecuada el trabajo con menos recursos, se preocupa más por la partes de reducir los materiales para realizar el trabajo que por el fin, dentro del campo educativo podemos mencionar la asignación de los recursos necesarios y si los utiliza de forma correcta. La eficacia y eficiencia, son dos atributos básicos de la educación de calidad.

En análisis personal la calidad no depende sólo de los docentes, también se debe tener los recursos didácticos y materiales que ayuden a la comprensión de los contenidos que se desea impartir. Por ejemplo no se puede desarrollar un aprendizaje de calidad en una asignatura determinada si no se tiene un laboratorio para las prácticas en cualquier área.

Por otra parte, también hay que considerar el hecho que los tiempos cambian y las necesidades de lo que se desea aprender también, esto, unido al hecho del avance permanente de la tecnología de la información y de la comunicación, nos podría dar una hipótesis sobre que parámetros se podría evaluar la calidad educativa en los próximos años, a lo mejor la calidad estaría sujeta íntimamente a los valores éticos y morales con que se debe manejar el conocimiento y la tecnología.

Tomando en consideración que el conocimiento teórico e histórico sería fácil de obtenerlo por medio tecnológico y sólo nos quedaría aprender a analizar dichos sucesos para obtener información valiosa para hacer de este mundo algo mejor que el pasado. Entonces para obtener una calidad de educación los factores analíticos, éticos y el desarrollo de la imaginación de los estudiantes sería lo primordial para las nuevas generaciones estudiantiles.

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

1.2.1. Factores que determinan la calidad en los centros de enseñanza

Las últimas décadas han sido fiel testigo que las escuelas primarias, al igual que la mayoría de las organizaciones, han entrado en un proceso de trabajo arduo en busca de la calidad (Cervantes, 1998).

- ✓ Los recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos...
- ✓ Los recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación.
- ✓ La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.
- ✓ Aspectos pedagógicos: Proyecto Educativo de la Institución y Proyecto Curricular de la Institución.

1.2.2. Estándares de calidad educativa

Esquema 3: Estándares de Calidad Educativa

Los estándares son construcciones teóricas de referencia que nos son útiles para llevar adelante acciones en algún ámbito determinado. Son informaciones sistematizadas y disponibles que nos dan una sensación de seguridad en nuestro accionar cotidiano. (Casassus. 1997)

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

La definición que se encuentra en el diccionario de la Real Academia Española sobre estándar indica “Que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia”

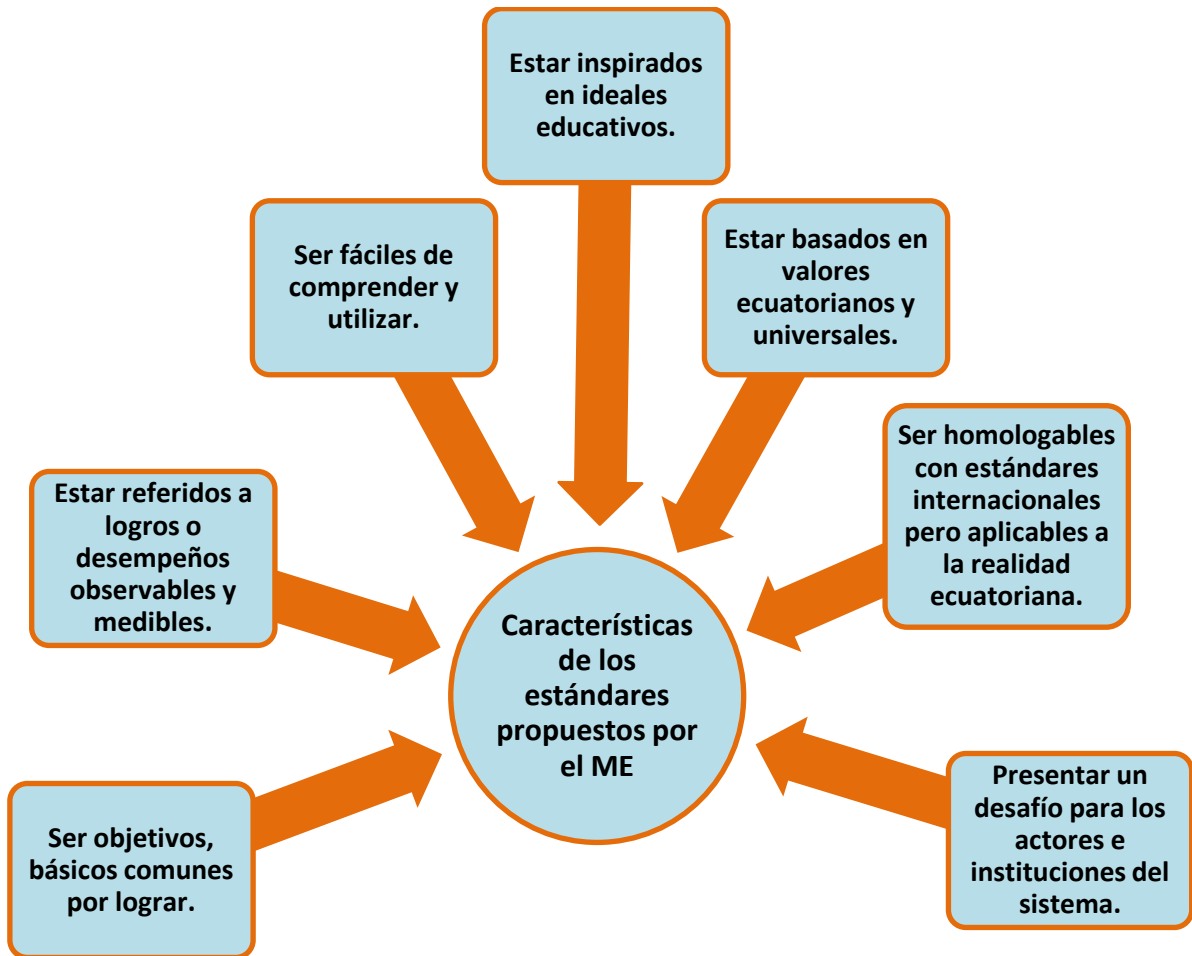
Los estándares son normas que permiten regular un proceso para que éste se realice de la forma más adecuada y que los objetivos del proceso se cumplan con satisfacción en todas las etapas. (Johanna Sánchez, 2012)

Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Ministerio de Educación Ecuador (2011); Real Academia Española (2012)

En la siguiente ilustración se muestra las características de los estándares de calidad educativa que el Ministerio de Educación del Ecuador desea lograr:

Esquema 4: Características de los estándares

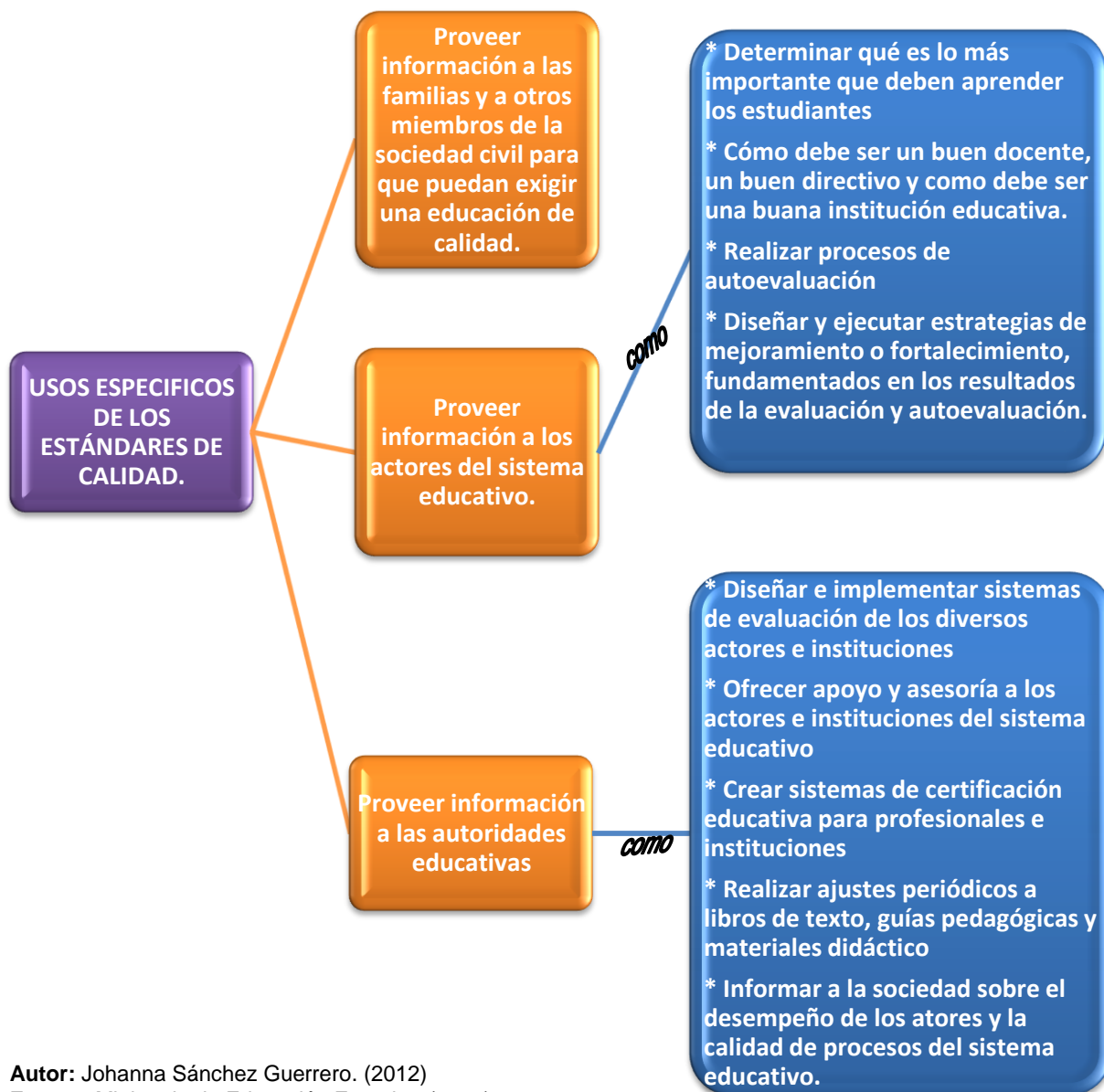


Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Ministerio de Educación Ecuador. (2011)

El principal propósito de los estándares es **orientar, apoyar y monitorear** la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo. A continuación se muestran otros usos de los estándares de calidad.

Esquema 5: Usos específicos de los estándares de calidad

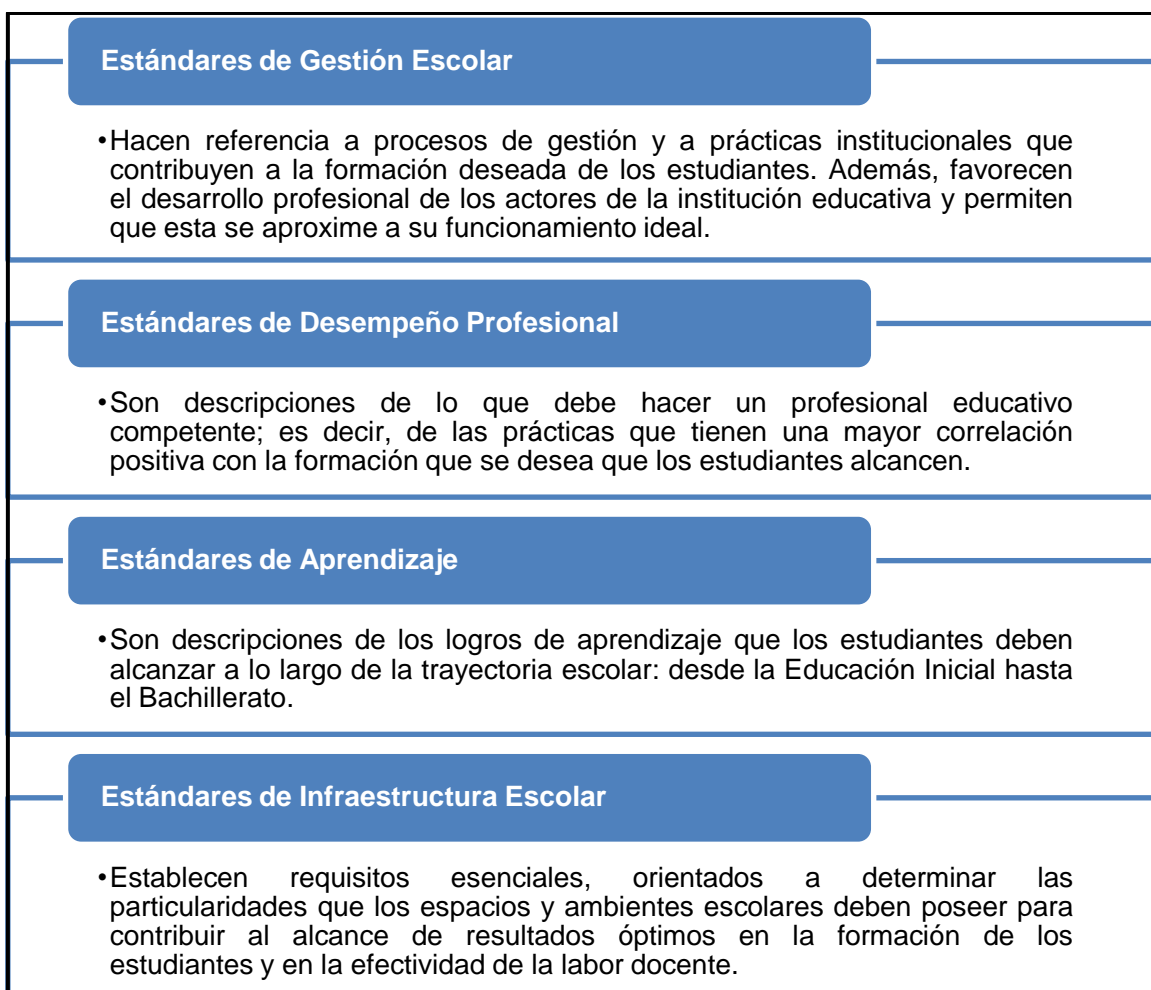


Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)
Fuente: Ministerio de Educación Ecuador. (2011)

En el transcurso de esta investigación se observó el interés y la preocupación de las instituciones por mejorar la calidad de la educación, por una parte por la evaluación que el ministerio de educación va a aplicar a los centros educativos, por otro lado y la más importante en mi opinión, porque existe una conciencia colectiva que está dispuesta a mejorar la educación del Ecuador.

El Ministerio de Educación del Ecuador se encuentra diseñando Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura, con el objetivo de asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican los tipos de estándares.

Esquema 6: Tipos de Estándares



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Ministerio de Educación Ecuador. (2011)

1.2.3. ¿Para qué sirven los estándares de calidad?

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución art. 27, debe ser una educación de calidad, es decir, que busca avanzar hacia una sociedad democrática,

soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

Como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone los siguientes estándares de calidad educativa.

A los docentes y autoridades de las instituciones educativas:

- ✓ Precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues clarifican lo que se espera que aprendan los estudiantes.
- ✓ Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.
- ✓ Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

A los estudiantes:

- ✓ Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas.
- ✓ Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.
- ✓ Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

A los padres de familia:

- ✓ Sirven para orientar el diálogo entre escuela-familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.
- ✓ Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad.

A las autoridades educativas y la toma de decisiones:

- ✓ Ofrecen una base común de aprendizaje que el sistema educativo debe garantizar a todo el estudiantado en el Ecuador.

- ✓ Permiten evaluar y ajustar el material didáctico de uso en el aula como, por ejemplo, textos escolares y guías pedagógicas, entre otros.
- ✓ Plantean referentes claros con relación al apoyo y acompañamiento técnico a docentes y directivos institucionales para que su función sea eficiente y de calidad.

CAPÍTULO II

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES

2. Evaluación de las instituciones educativas

La evaluación hoy más que nunca es un tema de gran importancia y trascendencia en el ámbito educativo, no porque sea nuevo, sino mas bien porque administradores, docentes, padres de familia, estudiantes y la sociedad en general están más conscientes de la importancia y resultados que este acto produce al evaluar o ser evaluados.

Conocer que se debe cumplir ciertos parámetros y ciertos requisitos para ofrecer un producto de calidad, utilizando los recursos, el tiempo y los esfuerzos de manera eficaz, así como también conocer el nivel de competencia entre individuos e instituciones ha hecho inevitable llevar un proceso de evaluación.

Por lo tanto la Constitución Política de nuestro país establece en el artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad, así como también la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación.

2.1. La evaluación en el proceso educacional

Para comprender en su más amplio sentido el significado que se dará al término evaluación, será conveniente analizar previamente la vinculación estrecha que existe entre evaluación y educación.

EDUCACION

Es un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en las conductas de los sujetos sometidos a su influencia. De acuerdo con esta definición, sólo podría admitirse que alguien se ha educado en una determinada dimensión cuando ha logrado una serie de conductas inexistentes en el momento de comenzar sus aprendizajes.

El proceso educacional implica la existencia diversas etapas:

- ✓ Fijación de metas
- ✓ Ordenamiento de la estrategia metodológica

- ✓ Aprendizaje
- ✓ Evaluación
- ✓ Reajuste

No se podría pensar en la realización completa del acto educativo, si faltara cualquiera de dichas etapas. Sin embargo, en la realidad no siempre se completa el proceso o se lo hace a medias, presumiendo que el cumplimiento de un conjunto de actos didácticos, supuestamente acertados por el docente, debe originar necesariamente resultados positivos. Sólo se puede estar seguro de afirmar la eficacia del esfuerzo docente si se aportan pruebas valederas de dicha eficacia: si en suma, se procede a la evaluación de los resultados, mediante técnicas confiables y válidas.

En resumen, la evaluación es entendida aquí como una etapa del proceso educacional que tiene por fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

Educación y evaluación se juntan dinámicamente: “educar” es aprender a dar respuestas creativas a las oportunidades del medio circundante, y “evaluar” es emitir juicios valorativos sobre el desarrollo constructivo de ese aprendizaje.

La evaluación en el proceso educativo, es tan delicada y tan estrechamente ligada al mismo que solo puede ser reconocida como buen educador quien sea buen evaluador. Un buen evaluador debe saber:

¿Qué es evaluar?, ¿Qué, para qué, cuándo, dónde y cómo evaluar?

¿QUÉ ES EVALUAR?

- ✓ Es emitir juicios valorativos sobre el desarrollo constructivo de ese aprendizaje.
- ✓ Es una reflexión permanente

¿PARA QUÉ EVALUAR?

- ✓ Para definir el avance en la adquisición de los conocimientos.
- ✓ Ofrecer al alumno oportunidades para aprender del acierto, del error y, en general de la experiencia.

- ✓ Ayudar a una persona a crecer en todas las dimensiones del ser.
- ✓ Favorecer el desarrollo y aprendizaje.
- ✓ Organizar el ambiente de aprendizaje.
- ✓ Brindar información y orientaciones a la familia.
- ✓ Modificar o incorporar estrategias

¿QUÉ EVALUAR?

Las competencias es decir los conocimientos, las habilidades y las destrezas de los estudiantes, justamente porque la educación ha sido entendida.

¿CUÁNDO EVALUAR?

- ✓ Al inicio del año escolar (realizando una evaluación diagnóstica).
- ✓ Durante el desarrollo de la actividades (evaluación formativa).
- ✓ Al culminar un lapso (evaluación final).

¿DÓNDE EVALUAR?

Podríamos decir que la evaluación debería darse allí donde se produzca una situación de aprendizaje, que contribuya al desarrollo integral del educando.

¿CÓMO EVALUAR?

No existen fórmulas ni recetas prefabricadas que aseguren una evaluación de calidad. Sólo existen criterios, orientaciones y pautas de acción que, basados en investigaciones y experiencias pedagógicas, le permiten a una comunidad educativa encauzan debidamente sus prácticas evaluativas.

2.2. Tipos de Evaluación

Hay muchos tipos de evaluación educativa y diversas formas de clasificarlas. A continuación revisaremos cuatro formas de clasificación:

Clasificación según el objeto de evaluación

La evaluación educativa involucra algunos términos que se consideran muy importantes para referirse a tipos particulares de evaluación que se enfocan en objetos tales como el aprendizaje, el proceso de enseñanza-aprendizaje, el curriculum, la institución educativa y la evaluación misma o meta evaluación. Las definiciones de estos términos se presentan a continuación:

Con respecto a la evaluación del aprendizaje, González, M (1995), plantea que en la enseñanza, esto es, en las condiciones de una actividad intencional y organizada a los efectos de producir determinados aprendizajes relevantes para el individuo, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes porta tanto los aspectos generales, esenciales, del proceso de aprender, como las particularidades que le atribuye las condiciones de un aprendizaje que se promueve en el contexto de la enseñanza...

- ✓ **Evaluación de aprendizaje:** Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje.
- ✓ **Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje:** Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia del proceso de enseñanza como medios para facilitar el proceso de aprendizaje. La evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, al decir de (González, 1999, p.36): “es la actividad cuyo objetivo es la valoración del proceso y resultados del aprendizaje de los estudiantes, a los efectos de orientar y regular la enseñanza para el logro de las finalidades de formación”.
- ✓ **Evaluación curricular:** es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en el que un programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los fines que fue creado. Para Tyler (1949), el proceso de evaluación curricular es esencialmente el proceso de determinar hasta qué punto los objetivos institucionales se han logrado y cómo estos van dirigidos a producir cambios en el patrón de comportamiento de los estudiantes, entonces la evaluación es el proceso de determinar hasta qué punto se han producido estos cambios en comportamiento.
- ✓ **Evaluación de instituciones educativas:** Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad. Dresel (1971) señala que el propósito de la evaluación institucional es conocer el funcionamiento de la institución para determinar las fallas y puntos débiles que interfieren en el logro de los propósitos institucionales, o que ocasionan el uso ineficiente de los recursos disponibles.
- ✓ **Metaevaluación:** es un tipo de evaluación en el que se evalúan los sistemas de evaluación. De este modo no solo un diseño, una planeación, o una realización pueden evaluarse, si no que los procesos de evaluación se pueden y deben también evaluarse, y ello es aplicable a cada uno de los

casos de evaluación que aquí hemos comentado. Scriven (1968) afirman que los evaluadores tienen la obligación profesional de que las evaluaciones propuestas o finalizadas estén sujetas a una evaluación competente, la metaevaluación”.

Clasificación según su aplicación en el tiempo

La evaluación educativa puede clasificarse de acuerdo con su aplicación en el tiempo, ya sea al inicio de un proceso educativo, durante este o al finalizar.

- ✓ **Evaluación diagnóstica:** podemos realizarla para saber los conocimientos previos de los alumnos al inicio de un curso, o bien, para detectar necesidades de capacitación entre los estudiantes.
- ✓ **Evaluación formativa:** se debe supervisar el desarrollo de un proceso educativo con el fin de proporcionar información por retroalimentación sobre áreas que están trabajando correctamente de acuerdo con la planeación y sobre áreas de oportunidad que requieren atención especial.
- ✓ **Evaluación sumaria:** es evaluar la efectividad y la eficiencia final de una intervención educativa.

Clasificación según los criterios para emitir juicios de valor

Toda evaluación educativa produce juicios de valor con base en las comparaciones que hacemos entre distintos puentes de información

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

Clasificación según su orientación o propósito:

De acuerdo con su orientación o propósitos es decir, por el uso que se le va a dar a los resultados de la evaluación.

- ✓ **Evaluación orientada a la toma de decisiones:** está orientada a proporcionar información a la persona clave para realizar una toma de decisiones.

- ✓ **Evaluación orientada a la investigación:** está orientada a proporcionar información que permite aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica.
- ✓ **Evaluación orientada al valor:** está orientada a proporcionar información sobre los meritos de un proceso educativo.

2.3. Criterios para evaluar la Evaluación Educativa

Es muy importante que el evaluador planee un conjunto de preguntas durante el proceso de evaluación educativa. Los criterios pueden agruparse en cuatro categorías.

- ✓ Criterios de factibilidad
- ✓ Criterios de precisión
- ✓ Criterios de utilidad
- ✓ Criterios de ética.

Criterios de Factibilidad

Desde la planeación misma de la evaluación, el evaluador debe preguntarse si es factible realizar este trabajo de evaluación. Los criterios de factibilidad son aquellos que pretenden asegurar que una evaluación es realista, prudente y financieramente variable; en síntesis que si puede hacerse.

Criterios de Precisión

Un evaluador debe asegurar que su trabajo conduzca a un conocimiento verdadero del fenómeno, el hecho o la situación por evaluar. Si todo evaluador aceptaría la relevancia de esta aseveración, verificar que se cumpla no es tarea sencilla.

Criterios de Utilidad

Toda evaluación sirve para un propósito, el cual puede referirse a la utilidad que tiene una evaluación para tomar decisiones a la aportación de nuevos conocimientos o al juicio del mérito de un proceso educativo.

Criterios de Ética

La evaluación es un asunto delicado que con frecuencia y por diversas razones genera situaciones de conflicto entre evaluados y evaluadores. Del lado de los evaluadores tenemos por ejemplo la desconfianza en los procesos de evaluación por el desconocimiento de los criterios que se aplican al evaluarlos, además del temor no reconocidos a salir mal calificados y que ello repercute no seguir funcionando como institución educativa.

2.4 Marcos de Referencia para la Evaluación Educativa

Se debe considerar que el proceso de evaluación ocurre en un *contexto* específico y está condicionado por la *perspectiva* que el evaluador tiene al realizarlo. Entonces son estos los dos factores los que establecen el marco de referencia en el que la evaluación se evalúa: contexto y perspectiva.

Según Valenzuela (2004), existen cuatro dimensiones de la evaluación: evaluación basada en teoría vs. Evaluación empirista; evaluación holística vs. Evaluación atomista; evaluación objetivista vs. Evaluación subjetivista; y, evaluación cuantitativa vs. Evaluación cualitativa.

- ✓ **Evaluación basada en teoría versus evaluación empirista:** Una evaluación empirista puede tener muchas ventajas sobre una evaluación basada en principios teóricos y viceversa. Lo importante es establecer un contraste entre ellas nos permite entender dos formas usuales de una realizar la evaluación y saber el lugar en el que se ubica un evaluador en esta dimensión de su trabajo.
- ✓ **Evaluación holística versus evaluación atomista:** La Holística si pone énfasis en la totalidad del objeto por estudiar. La evaluación es atomista o elementarista cuando se enfoca en estudiar por separado partes concretas de un sistema complejo.
- ✓ **Evaluación objetivista versus evaluación subjetivista:** La objetivista parte de la suposición de que los fenómenos que estudiamos tienen característica reales, que son pública para todos. La subjetivista nos enseña la verdad de cada quién está influida por su historia personal, es decir por la historia de éxito o fracaso que cada quién ha tenido.
- ✓ **Evaluación cuantitativa versus evaluación cualitativa:** La cuantitativa se caracteriza por manejar datos expresados en forma numérica. La cualitativa

se caracteriza por usar el idioma español para describir una situación particular.

2.5 Etapas del proceso de Evaluación de Instituciones Educativas

Toda evaluación es un proceso que produce información de carácter retroalimentador que genera conocimientos sobre el objeto evaluado. Toranzos (2000) consideran que desde esta perspectiva la evaluación, permite poner de manifiesto aspectos o procesos que pueden permanecer ocultos, posibilita una aproximación en forma más precisa a la naturaleza de ciertos procesos, las formas de organización de los mismos, los efectos, las consecuencias, los elementos intervinientes, etc.

El proceso de evaluación da inicio con una necesidad de la institución educativa por ser evaluada, y precede a tres etapas: planeación, realización y presentación de los resultados.

Es importante que cada institución educativa tenga claro la necesidad por evaluar y mientras mejor delimitada este, los objetivos del estudio serán entonces más claros, las preguntas por responder más precisas, y las técnicas y métodos por aplicar mejor seleccionados.

La Planeación

Es una previsión de todas aquellas actividades y recursos que permiten el logro de ciertos objetivos deseados, es decir consiste en decidir de antemano qué hacer, cómo, cuándo, dónde y quién lo hará.

La planeación de un trabajo de evaluación requiere, que el evaluador responda las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Para qué? Propósitos del proyecto de evaluación
- ✓ ¿Por qué? Justificación del proyecto de evaluación
- ✓ ¿Qué? Naturaleza del proyecto de evaluación
- ✓ ¿Quién? Identificación de todos aquellos protagonistas del proceso de evaluación.
- ✓ ¿Cómo? El evaluador define métodos, técnicas y procedimientos que habrá de aplicar
- ✓ ¿Cuándo? El evaluador calendariza cada tiempo, para su uso oportuno

- ✓ ¿Dónde? Identifica la ubicación física de la institución y el contexto social y cultural
- ✓ ¿Con qué? El evaluador hace inventario de recursos materiales y financieros

El *Diseño de la Evaluación* de una institución educativa implica un proceso de toma de decisiones, por medio del cual el evaluador recorre el camino que desea, es necesario considerar un protocolo que propicie que el evaluador ponga tales decisiones en orden y por escrito. A continuación menciono estas decisiones las cuales están relacionadas con siete formatos.

- ✓ Visión preliminar del sistema de evaluación
- ✓ Enunciación de las preguntas de evaluación
- ✓ Plan de colección de datos
- ✓ Plan de análisis e interpretación
- ✓ Plan del informe
- ✓ Plan de administración
- ✓ Plan para la metaevaluación

La Realización del proceso de evaluación

Requiere que el evaluador proceda a recolectar, analizar e interpretar un conjunto de datos asociados con la institución. Qué datos va a coleccionar, cómo los va a coleccionar y cómo va a transformar en datos que le permitan responder a sus preguntas de evaluación.

- ✓ La primera pregunta se relaciona con el *MUESTREO* (conjunto de datos de un universo).
- ✓ La segunda se refiere a los *INSTRUMENTOS* (medios y procedimientos para recolectar datos).
- ✓ La tercera pregunta *ANÁLISIS DE DATOS* (métodos cuantitativos y cualitativos).

Los Resultados de una evaluación

Es parte fundamental porque se tienen que dar a conocer lo que se ha encontrado y redactar los informes para ser entregados a las personas interesadas en los resultados de la evaluación.

Debe considerarse que mientras el profesor realiza la evaluación del aprendizaje con el propósito formativo para el alumno, el evaluador institucional realiza esa misma evaluación para retroalimentación de los directores sobre la efectividad general de la institución. Mientras el profesor realiza evaluaciones parciales y finales, la evaluación institucional se centra en evaluaciones sumarias, globales, del nivel que tienen los educandos en un momento determinado.

Y mientras el profesor define los objetivos de aprendizaje de su curso y los relaciona con su sistema de evaluación, el evaluador institucional investiga cómo fueron definidos por otros, para diseñar su sistema de evaluación.

CAPÍTULO III

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
DOCENTES**

3. Evaluación del docente

Para el Ministerio de Educación del Ecuador, la evaluación del desempeño profesional docente es el conjunto de prácticas organizadas para valorar las competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, comunicativas y motivacionales, que el profesional de la educación desarrolla en la institución educativa y en el aula, a fin de mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

La evaluación de la docencia en instituciones de educación debe constituir un valioso instrumento que proporcione elementos de juicio para analizar a fondo los procesos educativos, convirtiéndose en un proceso que arroje información para promover y asegurar la mayor cantidad, eficiencia, productividad y pertinencia de las acciones y resultados de la docencia (ALARCÓN, Calidad y productividad en la docencia de la Educación Superior)

Para (Carbonell, 2003), la importancia de la evaluación en los sistemas formativos de docentes es obvia. Y no es de extrañar, porque aunque queramos conceder más importancia a los otros componentes del proceso (tener unos buenos objetivos formativos, incorporar contenidos y experiencias ricas, manejarse con metodologías y recursos actualizados, etc.), al final, lo que acaba teniendo una incidencia radical, es la evaluación.

3.1. El equipo docente produce la calidad

En una institución educativa, quizás más que en ningún otro tipo de organización, los resultados dependen de las personas y de las interrelaciones entre las personas. Y en una escuela, al igual que en cualquier organización, todas las actividades están estrechamente vinculadas entre sí. Por eso, un movimiento hacia una mejor calidad del proceso educativo requiere la involucración activa de todos los agentes implicados.

No obstante, de estos agentes, los más importantes son los que causan la calidad, es decir, el equipo docente. Director y maestros tienen que compartir el propósito de mejorar la calidad, comprender que se requiere un cambio de actitudes, y estar dispuestos a modificar sus actitudes y a ser consecuentes con esta decisión de cambio.

En un proceso de mejoramiento de la calidad, se transforma la cultura de la organización. La actitud inicial de voluntad de transformación genera modificaciones en el entorno organizativo, lo que a su vez refuerza y estimula la transformación de la cultura organizativa. Esto es así porque todo proceso de mejoramiento en equipo es un proceso de aprendizaje que va enriqueciendo a las personas que participan, a la vez que ellas enriquecen el proceso colectivo.

Cuando se les da a las personas la oportunidad de mejorar su trabajo, se liberan energías creativas que transforman la organización. Un cambio cultural sólido debe estar sustentado de valores claros, compartidos y practicados por todos en la institución educativa. Entre estos valores, los más importantes son la preocupación central por la satisfacción a las necesidades de nuestros beneficiarios (de nuestros alumnos, en primera instancia) y el desarrollo humano de las personas que interactúan dentro de y en torno a la escuela.

Para que lo anterior sea posible, es indispensable que todo el equipo docente comprenda y comparta el propósito del mejoramiento, y entienda bien el papel que le toca desempeñar en él. Se trata de reunir a las personas en torno a objetivos comunes. Esta es la razón por la cual su participación en el diseño, tanto del objetivo de la organización como de los procesos que habrán de ser modificados para mejorar sus niveles de logro, es vital. Es participando en el proceso de planificación como los participantes comprenden e internalizan el cambio de visión que supone partir de las necesidades de los beneficiarios y como se involucran como actores de la transformación en forma comprometida. (Américas, 2005)

3.2. La evaluación del desempeño profesional docente

Como objetivo general de la evaluación del desempeño profesional docente el Ministerio de educación del Ecuador, Establecer la cultura del mejoramiento continuo, el fortalecimiento de una educación de calidad, así como la implementación de un proceso de rendición de cuentas a la sociedad.

Así mismo como objetivos específicos tales como:

- ✓ Identificar los niveles de desempeño del docente en las dimensiones personal, pedagógica y sociocultural.
- ✓ Implementar un proceso de rendición de cuentas a la sociedad

Constituye la parte de nuestra actividad docente que tiene más fuertes repercusiones sobre los alumnos. Algunas de ellas son repercusiones poco tangibles como, por ejemplo, la forma en que repercute en su moral y su autoestima. Otras son más visibles y objetivables como, por ejemplo, las repercusiones académico/administrativas (si aprueba o no, si promociona o no, etc.) o las económicas (pagar nueva matrícula, acceder a una beca, etc.).

Para otros, en cambio, resulta inconcebible la enseñanza sin evaluaciones. La evaluación siempre está ahí, como una espada de Damocles a la que el profesor puede recurrir cuando ve que sus dotes persuasivas y motivadoras se agotan.

Aunque es cierto que se deben potenciar y aplicar procedimientos de evaluación que respondan a las diversas finalidades que hemos señalado, desde el punto de vista estratégico, consideramos prioritario enfocar el proceso resaltando especialmente su finalidad formativa, a fin de que toda la comunidad educativa perciba la utilidad de esta herramienta para la mejora de la calidad de la enseñanza.

En la medida que esta utilidad sea percibida será más fácil su aplicación posterior con fines sumativos. Los problemas se plantean a la hora de decidir el modelo y los procedimientos a utilizar en la práctica ya que, como hemos dicho, evaluar la excelencia es algo más que estimar la competencia docente, ya que requiere analizar otra serie de funciones y roles que el profesor desarrolla a escala institucional. Lo cual implica que las dimensiones y los aspectos concretos a tener en cuenta en la evaluación de un profesor deben estructurarse partiendo de la evaluación institucional y no al revés.

3.3. Objetivos de la Evaluación Profesional Docente

Para Mondy y Noé (1997), la Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos:

- ✓ El Mejoramiento del centro educativo y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativa, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador.

- ✓ Propiciar el tratamiento de los docentes como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración. Los educadores pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas, y se preguntan: ¿Cómo lo estamos haciendo?“.
- ✓ Brindar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

Para conseguir que los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos y generen valor para la organización escolar, es decir, sean el “Capital Intelectual” de la organización es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometen en un proceso de aprendizaje continuo, este se facilita cuando la misma Dirección:

- ✓ Diseñe y dirija el proceso de cambio organizacional.
- ✓ Implante un estilo de dirección abierto al cambio, participativo,
- ✓ Propicie una cultura que favorezca la toma de decisiones por parte de los miembros de la organización
- ✓ Cuenten con un modelo de Gestión por Competencias
- ✓ Aplique el Modelo de Gestión por Competencias a la gestión del Recurso Humano
- ✓ Diseñe, implemente y evalúe los Programas de Capacitación (aspectos técnicos y actitudinales) que exige un sistema de gestión del conocimiento.
- ✓ Reconozca méritos en la utilización del sistema y los aportes por cada empleado, en función de su aporte de valor a la institución.

Mondy y Noé (1997) plantean que dadas las múltiples necesidades de datos que satisface la Evaluación de Desempeño, es imprescindible desarrollar un sistema efectivo, que sea más bien un proceso continuo que un evento anual, y una evaluación amplia que incluya la evaluación del desempeño pasado y el potencial de desarrollo.

3.4. Modelo de desempeño docente

El Ecuador ha definido, considerando las evidencias y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente.

Los estándares encierran un reconocimiento del importante giro de prioridades que ha surgido en las políticas educativas. Un giro que dice que no sólo importa el acceso a instituciones educativas con buena infraestructura y equipamiento, sino que también importa la calidad de lo que ocurre al interior de esas escuelas. Valverde (2005).

Considera que la preocupación por la calidad resulta ser primordialmente una preocupación por el contenido de la escolarización. Es decir, es una preocupación por lo que se aprende en la escuela y, por consiguiente, por lo que se enseña.

En este sentido, se crearon los criterios de calidad que orienten o fijen el camino de los esfuerzos educativo. Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones:

- a) Desarrollo curricular
- b) Gestión del aprendizaje
- c) Desarrollo profesional
- d) Compromiso ético

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia.

CAPÍTULO IV

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
DIRECTIVOS**

4. Evaluación de los directivos

El desempeño de los miembros de las organizaciones que integran la sociedad del conocimiento constituye una de las piedras angulares para lograr la efectividad y alcanzar el éxito de estas, razón por la cual hay un constante interés de las instituciones científicas por mejorar los sistemas de gestión en que se sustenta el mismo.

Para Chiavenato (1999) "es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo." Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

De acuerdo con Koontz (1999) La Evaluación de Desempeño: Consiste en la realización de una comparación de lo realizado durante un período determinado por un empleado contra lo que la organización en la que trabaja considera el desempeño ideal para ese cargo, este ideal lo define la organización y está establecido en la descripción y especificación del cargo. Por lo general, el evaluador suele ser un supervisor o superior que conozca bien el puesto, generalmente el jefe directo.

La gestión del desempeño, en los últimos años ha ido desplazando la concepción tradicional de evaluación del desempeño, pues la renovación terminológica conlleva también un cambio de enfoque, se define la gestión del desempeño a los efectos del presente trabajo como: el proceso de gestión, estructurado dinámico, continuo y estratégico que a partir del enfoque integral, contribuye al mejoramiento del rendimiento y de la actuación del trabajador, y con ello al impacto económico y social de éste en el desempeño organizacional.

Este desempeño corresponde a las conductas estratégicas, es decir a las competencias para lograr la estrategia de la entidad. En cuanto a la gestión, esta se define por la ISO 9000:2001, como: las actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

Muchas son las limitaciones que presenta el desempeño eficaz y ha puesto énfasis el Ministerio de Educación en el país en cuanto a la necesidad de gestionar el capital humano y en especial el desempeño laboral con carácter proactivo y sobre bases científicas. En correspondencia con ello, se define como objetivo: elaborar un

procedimiento sistémico y sinérgico, para la gestión del desempeño laboral de los directivos de los centros de investigación en Instituciones de Educativas.

4.1 Plan de Desempeño de los Directivos

El plan de desempeño de los directivos se desarrolla para la gestión del capital humano, en los que se destaca la elaboración de modelos, procedimientos y tecnologías, están dirigidos a incorporar diferentes tendencias como soporte de las acciones que en este sentido se desarrollan. Sin embargo ha sido insuficientemente la forma de proceder para gestionar el desempeño laboral necesario de los miembros de las instituciones, que tienen como elementos distintivos de su misión la formación de capital humano y la creación y transferencia de conocimientos y tecnologías.

Se ha desarrolla el procedimiento para la gestión del desempeño el cual tiene como particularidades, el integrar en sus diferentes etapas variables como: los objetivos, los procesos, las competencias, y los factores potenciadores que con carácter sinérgico y secuencia lógica conducen mediante su aplicación a un desempeño laboral superior.

Las etapas que integran el procedimiento de gestión del desempeño laboral son:

Etapas I: Preparación.

Esta etapa preparatoria consiste en la creación de las condiciones para su ejecución y sobre todo, el establecimiento de los compromisos de la dirección de la organización en que se aplicará en cuanto a su disposición al cambio, dado que significa una modificación en las formas de proceder. Por otra parte, resulta necesario valorar el estado de desarrollo de las premisas que deben cumplirse a fin de garantizar que el procedimiento resulte viable en la entidad. Se definen como premisas a valorar las siguientes:

- ✓ Compromiso de la dirección con el proceso.
- ✓ Definición de la estrategia organizacional y su derivación hasta el nivel de cargos.
- ✓ Sistema de dirección organizacional con tendencia a la participación.
- ✓ Clima laboral con tendencia positiva.
- ✓ Orientación hacia la mejora.

- ✓ Tendencia a dar prioridad al capital humano en el sistema de gestión organizacional.
- ✓ Definición de un sistema de gestión integrado de recursos humanos.
- ✓ Competencia del personal que se desempeña directamente en el sistema de gestión.

Para efectos de evaluar el estado de las premisas se recomienda la herramienta diseñada, complementada por estudios de clima laboral, y del grado de participación en las decisiones, en actividades tales como la planificación estratégica y económica, entre otras, de igual forma es conveniente en el marco de estas entrevistas esencialmente en el caso de los directivos investigar si mantienen una actitud abierta a reconsiderar decisiones y realizar modificaciones.

Etapa II: Análisis de la Estrategia Organizacional

Cuando se tomara la decisión de aplicar el procedimiento ya sea de forma inmediata o después de haber realizado acciones que permitan el cumplimiento de las premisas, corresponde realizar el análisis de la estrategia y en especial de los objetivos a los diferentes niveles de la organización, el número de niveles está determinado por las características del objeto de estudio, siempre se requiere realizarlo hasta el nivel de cargo. Posteriormente, y con la finalidad de contribuir a la definición de las actitudes requeridas para el logro de la visión organizacional se procede al análisis de los valores en específico de la actitud que demandan.

Etapa III: Determinación de factores que influyen en el desempeño laboral

Esta etapa tiene la finalidad de determinar los factores fomentadores, considerados estos como los que influyen positivamente en el desempeño del directivo.

Etapa IV: Implementación de las mejoras.

Tiene como objetivo el desarrollo de los instrumentos metodológicos para la implementación de las acciones, las cuales están definidas en la presente investigación en función de los grupos de factores, lo que no niega la flexibilidad en su definición, tomando en cuenta las condiciones específicas de cada situación.

Etapa V: Implantación

La gestión del desempeño, es un proceso de mejoramiento continuo, en el cual pueden destacarse dos momentos importantes; el primero, la formulación y el segundo, la implantación.

Una vez concluido el proyecto de sistema de gestión del desempeño resulta conveniente su comunicación a todos los implicados internos y externos al grupo, sobre todo la unidad organizativa a que pertenece.

Es necesario realizar la prueba que consiste en la aplicación, en condiciones reales, de la nueva forma de proceder, a fin de comprobar el nivel de funcionamiento, a partir de su evaluación.

Etapa VI: Evaluación

A partir de la implementación de las etapas anteriores, en especial los resultados asociados al directivo, es preciso que la evaluación contemple: Impacto en la organización, nivel de cumplimiento de los objetivos individuales, impacto en los factores inhibidores del desempeño, índice de disminución de la brecha en las competencias, tendencia del clima y la satisfacción laboral, índice de mejoramiento del desempeño.

Los impactos que en el campo de la gestión significa para el mejoramiento del desempeño individual y su contribución al organizacional, se evidencia en los siguientes beneficios tangibles e intangibles una vez aplicado al Centro educativo seleccionado:

- ✓ Involucra al personal directivo que se desempeña en los cargos en la identificación de los problemas que limitan su desempeño y la búsqueda de soluciones.
- ✓ Potencia el desarrollo de la organización mediante la formación del personal directivo que la integra.
- ✓ Contribuye a la consolidación del enfoque estratégico en la entidad.
- ✓ Aporta instrumentos metodológicos para gestionar el desempeño que pueden ser creativamente utilizados por otros tipos de organizaciones.
- ✓ Contribuye a elevar el desempeño de la organización, mediante el desempeño de los directivos.

4.2 Estándares de Gestión

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

Estándares de desempeño directivo: ¿Qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y para alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes?

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

Estándares de gestión escolar: ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

4.3 Modelo de Desempeño Directivo

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

Desempeño directivo: Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

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

- a) Liderazgo
- b) Gestión pedagógica
- c) Gestión del talento humano y recursos
- d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

METODOLOGÍA

1. Participantes

La investigación titulada “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012-2013”, fue realizada en la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, cuya jornada de estudio es matutina.

2. Población.

A continuación se presentan los diferentes estratos de la población a considerarse en la presente investigación:

Tabla N° 1
POBLACIÓN A INVESTIGARSE EN LA UNIDAD EDUCATIVA
“SANTA MARIANA DE JESÚS”

POBLACIÓN A INVESTIGARSE	N° TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Director o Rector	1
Subdirector o vicerrector	1
Inspector General	1
Docentes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	11
Docentes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	10
Estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	173
Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	137
Padres de Familia	310
Para el desempeño profesional directivo:	
Director o Rector	1
Subdirector o vicerrector	1
Inspector General	1
Consejo Técnico	3
Consejo Estudiantil	6
Comité Central de Padres de Familia	6
Supervisor Escolar	1

Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

En la investigación, se consideró el 100% de los directivos y docentes .Por lo cual se trabajo con:

- ✓ 1 Rector
- ✓ 1 vicerrector
- ✓ 1 Inspector General
- ✓ 3 Consejo Técnico
- ✓ 11 Docentes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica
- ✓ 10 Docentes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato

3. Muestreo

Respecto a la muestra a obtenerse de los estratos poblacionales correspondientes a estudiantes y padres de familia, para implementar en la presente investigación, se realizó un procedimiento de cálculo que a continuación de detalla.

3.1 Definición del diseño muestral

✓ Definición del tipo de muestreo que se utilizó

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS) sin reposición.

✓ Determinación del marco de muestreo

El marco de muestreo viene a ser el listado de todos y cada uno de los elementos que componen la población debidamente identificados con un número, que representa las unidades elementales de investigación de donde se extraerán los elementos que componen la muestra calculada.

La fórmula para calcular el tamaño de muestra según el tipo de muestreo seleccionado es:

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

- Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95% = 1.96
 95% = Nivel de confianza
 N = Tamaño de la población
 P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0.5
 Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica = 0.5
 ∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05

4. Determinación de la muestra calculada

Para calcular el tamaño de la muestra, en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús, a continuación de detalla los cálculos realizados.

4.1. Selección de la muestra de estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica

N: 173 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 173}{(0.05)^2 (173 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 173}{(0.0025)(172) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{166.1492}{0.43 + 0.9604}$$

$$n = \frac{166.1492}{1.3904}$$

$$n = 119.49$$

n = 120 estudiantes

4.2. Selección de la muestra de estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato

N: 137 estudiantes

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 137}{(0.05)^2 (137 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 137}{(0.0025)(136) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{131.5748}{0.34 + 0.9604}$$

$$n = \frac{131.5748}{1.3004}$$

$$n = 101.18$$

n = 101 estudiantes

4.3. Selección de la muestra de padres de familia en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús.

N: 310 padres de familia

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 310}{(0.05)^2 (310 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 310}{(0.0025)(309) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{297.724}{0.7725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{297.724}{1.7329}$$

$$n = 171.80$$

n = 172 padres de familia

En la siguiente tabla, se presenta el detalle de las muestras seleccionadas para realizar la presente investigación, calculada a partir de la población de estudiantes y padres de familia antes mencionada. Por otra parte como se ha indicado, para las encuestas al Rector, Vicerrector, Inspector General, Coordinador por Área, Consejo Directivo, docentes, Consejo Estudiantil, Comité de Padres de Familia y Supervisor Escolar, se trabajará con la población y no con la muestra.

Tabla N° 2
Muestras a investigarse en la Unidad Educativa
”Santa Mariana de Jesús”

POBLACIÓN	N	(95%)	∞ (%)	Z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente:							
Director o Rector	1	--	--	--	--	--	1
Subdirector o vicerrector	1	--	--	--	--	--	1
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1
Docentes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	11	--	--	--	--	--	11
Docentes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	10	--	--	--	--	--	10
Estudiantes del 8°, 9° y 10° Año de Educación Básica	173	95	5	1.96	0.5	0.5	120
Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Bachillerato	137	95	5	1.96	0.5	0.5	101
Padres de Familia	310	95	5	1.96	0.5	0.5	172
Para el desempeño profesional directivo:							
Director o Rector	1	--	--	--	--	--	1
Subdirector o vicerrector	1	--	--	--	--	--	1
Inspector General	1	--	--	--	--	--	1
Consejo Técnico	3	--	--	--	--	--	3
Consejo Estudiantil	6	--	--	--	--	--	6
Comité Central de Padres de Familia	6	--	--	--	--	--	6
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	1

Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

5. Métodos, Técnicas e instrumentos de investigación

5.1. Métodos

En la investigación desarrollada se ha combinado la metodología cualitativa y cuantitativa que han permitido descubrir y comprender de manera objetiva el objeto de estudio.

Se ha utilizado el método descriptivo que ha facilitado la observación sistemática de la realidad educativa, tal como de desarrolla. Ha permitido describir, analizar, registrar e interpretar la información recabada sobre la educación y el educador.

El método de la observación ha sido utilizado para observar la realidad en su contexto natural y su realidad.

El método analítico ha permitido identificar, clasificar y describir las características de los maestros y ha hecho posible categorizar la información para efectos de clasificación, resumen, tabulación, análisis de la información y establecimiento de conclusiones.

El método sintético ha permitido relacionar el todo con sus partes constitutivas de lo cual han surgido juicios de valor, abstracciones e ideas que han incrementado el conocimiento de la realidad sobre el objeto de estudio.

El método inductivo ha permitido configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los supuestos planteados que han servido para dirigir el curso de la investigación.

El método deductivo ha posibilitado llegar a generalizaciones a partir de realidades particulares observadas en el proceso de la investigación.

El método estadístico ha servido de apoyo para organizar la información recabada a través de tablas estadísticas cuyos resultados constituyen la base de la comprobación de los supuestos y de las conclusiones.

El método hermenéutico ha servido para interpretar la información bibliográfica, es decir los contenidos teóricos relacionados con el tema de estudio, de diferentes autores, los mismos que fueron relacionados con la investigación de campo y condujeron a la formulación de las correspondientes conclusiones.

5.2. Técnicas

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas:

La lectura como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la calidad de la educación y estándares de desempeño docente y directivo.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos conceptuales.

La encuesta, la misma que se utilizó por ser una técnica que se puede destinar a un sector amplio del universo, además esta ofrece beneficios tales como, menor inversión de tiempo y de costos. Al realizar la encuesta el investigador puede observar el entorno en el que se desenvuelve, de esta manera obtiene una idea clara de su desempeño y su realidad. Las preguntas aplicadas a través de esta encuesta son impersonales y no implican dificultad ya que son sencillas y concretas, permitiendo agilidad al proceso, rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada. Se utilizó para la recolección de la información de campo.

La entrevista, esta técnica se utilizó para obtener información de las autoridades de la institución educativa elegida, y demás miembros de la población en estudio, cuya finalidad es la de recolectar información general sobre la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús de la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas.

5.3. Instrumentos

En el desarrollo de la presente investigación se utilizó una encuesta, la misma que fue aplicada a profesores de la institución.

La encuesta tiene como objetivo: Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula. Consta de siete dimensiones que se evalúan:

- 1) Sociabilidad Pedagógica.
- 2) Habilidades pedagógicas y didácticas.
- 3) Desarrollo emocional.

- 4) Atención a estudiantes con necesidades especiales.
- 5) Atención de normas y reglamentos.
- 6) Relaciones con la comunidad.
- 7) Clima de trabajo.

El instrumento utilizado para la coevaluación de los docentes consta de cuatro dimensiones que se evalúan:

- 1) Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.
- 2) Cumplimiento de normas y reglamentos.
- 3) Disposición al cambio en educación.
- 4) Desarrollo emocional.

El instrumento utilizado para la evaluación de los docentes por parte del Rector consta de cinco dimensiones que se evalúan:

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

El instrumento utilizado para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes consta de cuatro dimensiones que se evalúan:

- 1) Habilidades pedagógicas y didácticas.
- 2) Habilidades de sociabilidad pedagógica.
- 3) Atención a los estudiantes con necesidades individuales.
- 4) Relación con los estudiantes.

El instrumento utilizado para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/o representantes consta de cuatro dimensiones que se evalúan:

- 1) Relación del docente con la comunidad.
- 2) Normas y reglamentos.
- 3) Sociabilidad pedagógica.
- 4) Atención a estudiantes con necesidades individuales.

El instrumento utilizado para la autoevaluación del Rector tiene como objetivo:

Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. Esta encuesta consta de tres dimensiones que se evalúan:

- 1) Competencias generales.
- 2) Competencias pedagógicas.
- 3) Competencias de liderazgo en la comunidad.

El instrumento utilizado para la evaluación del Rector por parte del Consejo Ejecutivo consta de las siguientes dimensiones a evaluar:

- 1) Competencias generales.
- 2) Competencias pedagógicas.
- 3) Competencias de liderazgo en la comunidad.

El instrumento utilizado para la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil consta de las siguientes dimensiones a evaluar:

- 1) Competencias generales.
- 2) Competencias pedagógicas.
- 3) Competencias de liderazgo en la comunidad.

El instrumento utilizado para la evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia consta de las siguientes dimensiones a evaluar:

- 1) Competencias generales.
- 2) Competencias pedagógicas.
- 3) Competencias de liderazgo en la comunidad.

El instrumento utilizado para la evaluación del Rector por parte del Supervisor consta de las siguientes dimensiones a evaluar:

- 1) Competencias generales.
- 2) Competencias pedagógicas.
- 3) Competencias de liderazgo en la comunidad.

La matriz de Evaluación de la observación de una clase tiene como objetivo reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula. Consta de datos informativos como; el lugar en donde vive el docente, la asignatura que dicta, el año o curso en el que enseña el docente, sus

dimensiones a evaluar son las actividades iniciales, el proceso de enseñanza aprendizaje, el ambiente en el aula.

6. Procedimiento

Una vez que se seleccionó la institución educativa, se considera tres momentos para el trabajo de investigación:

Pre-ejecución:

Familiarización con los cuestionarios y preparación de la mejor estrategia a ser utilizada para el trabajo con el grupo de estudiantes de la institución educativa elegida.

Entrevista con el director del establecimiento, para la autorización respectiva.

Entrevista con los directivos y docentes del establecimiento para dar a conocer los objetivos y el alcance de la investigación, así como para solicitar su colaboración en la aplicación de los instrumentos.

Entrevista con el inspector general para solicitar el horario y listado de los estudiantes a ser investigados.

Entrevista con los profesores para determinar el día y la hora de aplicación de los instrumentos a los estudiantes.

Entrevista con la supervisora educativa para determinar el día y la hora de aplicación de los instrumentos de investigación.

Ejecución:

Asistencia a la institución educativa en la fecha y hora establecida.

Aplicación de instrumentos específicos a docentes y directivos en el horario autorizado por el rector, es decir dentro de las horas pedagógicas.

Aplicación de instrumentos específicos a los estudiantes en el horario autorizado y establecido por inspección general.

Aplicación de instrumentos específicos a los miembros del consejo estudiantil.

Envío de instrumentos específicos a los padres de familia a través de los estudiantes de los distintos años de educación básica y bachillerato.

Recolección de instrumentos específicos enviados por los padres de familia a través de los estudiantes.

Observación de una clase dictada por el docente, previa autorización del mismo.

Aplicación de instrumentos específicos a supervisora educativa.

Post ejecución:

Elaboración del marco teórico referencial considerando cada uno de los lineamientos dados por el equipo planificado de la U.T.P.L

Envío del marco teórico referencial.

Devolución con las correcciones del marco teórico, por parte de los tutores de tesis.

Análisis de los datos obtenidos en la investigación de campo.

Segunda asesoría presencial individual con cada tutor

Entrega del primer borrador de tesis impreso

Envío de tesis definitiva

Envío de informes técnicos de tesis definitiva por parte de los tutores.

Autorización por parte del tutor de grado para impresión definitiva.

RESULTADOS

1. Resultados

En este capítulo se presentan los resultados que reflejan el desempeño docente, directivo e institucional de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Guayaquil, durante el año lectivo 2012-2013.

Para ello, se presenta las tablas de cada una de las dimensiones que conforman los instrumentos que se aplicaron en el trabajo de campo. Las mismas que contienen el valor promedio obtenido para cada uno de los ítems que conforman las dimensiones.

Por ende, al final de las tablas de las dimensiones de cada uno de los instrumentos, se presenta un cuadro resumen en el que se detalla la valoración promedio total de cada dimensión, según los criterios de los sujetos investigados y las puntuaciones máximas de cada una de las dimensiones.

Así mismo, se muestra un gráfico que resume las dimensiones, pero con puntuaciones estandarizadas, esto con la finalidad de identificar las diferencias que existen entre las dimensiones de cada uno de los instrumentos utilizados.

Los datos estandarizados tienen como valor mínimo cero, y como valor máximo diez, y se consideró pertinente su uso dado que permiten realizar contrastes bajo un mismo esquema de puntuaciones.

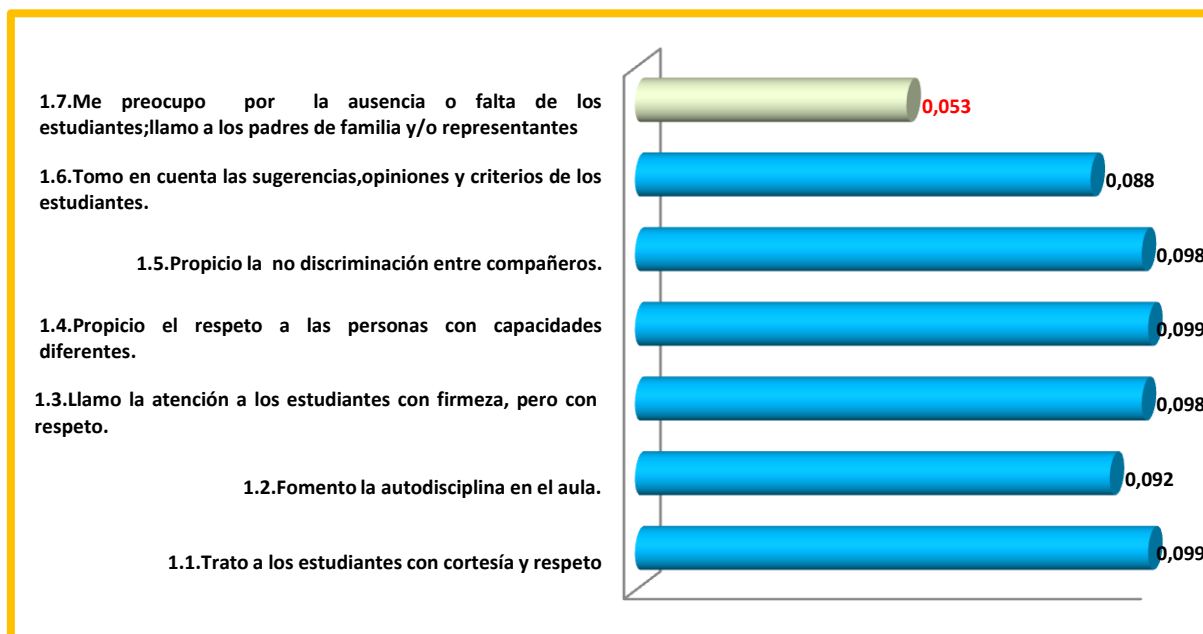
5.1.1. Desempeño docente

✓ *Autoevaluación de docentes*

Tabla 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORA CIÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROMEDIO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)								
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	---	---	---	0,231	1,854	21	2,085	0,099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	---	---	0,051	0,539	1,339	21	1,929	0,092
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	---	---	0,051	0,154	1,854	21	2,059	0,098
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	---	---	---	0,231	1,854	21	2,085	0,099
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	---	---	---	0,308	1,751	21	2,059	0,098
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los	---	---	0,102	0,616	1,133	21	1,851	0,088

estudiantes								
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	---	0,204	0,693	0,206	21	1,103	0,053
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,171	0,627



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a Docentes de la Institución Educativa 9% de docentes reconocen que nunca se preocupa por la ausencia o falta de los estudiantes y llaman a los padres de familia o representantes. Más aun el 19% afirma que algunas veces se preocupa; lo cual es una debilidad muy importante que debe ser corregida, ya que el padre de familia debe estar consciente con lo que sucede con su representado; por lo que los maestros deben comunicar inmediatamente a los padres de familia la ausencia de sus representados.

Tabla 2. HABILIDADES PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICAS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)								
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	---	---	---	0,924	0,927	21	1,851	0,088
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	---	---	0,051	0,693	1,133	21	1,877	0,089
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	---	---	0,153	0,231	1,545	21	1,929	0,092
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	---	---	---	0,693	1,236	21	1,929	0,092

2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	---	---	---	0,462	1,545	21	2,007	0,096
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	---	---	---	0,308	1,751	21	2,059	0,098
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	---	---	---	0,77	1,133	21	1,903	0,091
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	---	---	0,153	0,539	1,133	21	1,825	0,087
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	---	---	0,102	0,231	1,648	21	1,981	0,094
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	---	---	0,102	0,616	1,133	21	1,851	0,088
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	---	---	0,153	0,308	1,442	21	1,903	0,091
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	---	---	---	0,847	1,03	21	1,877	0,089
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	---	---	0,306	0,308	1,133	21	1,747	0,083
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	---	---	0,306	0,693	0,618	21	1,617	0,077
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	---	---	0,102	0,462	1,339	21	1,903	0,091
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	---	---	0,051	0,462	1,442	21	1,955	0,093
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	---	---	0,153	0,539	1,133	21	1,825	0,087
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	---	---	0,255	1,001	0,309	21	1,565	0,075
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	---	---	0,153	0,616	1,03	21	1,799	0,086
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	---	---	0,306	0,77	0,515	21	1,591	0,076
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	---	---	0,459	0,616	0,412	21	1,487	0,071
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	---	0,052	0,306	0,385	0,824	21	1,567	0,075
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	---	---	---	0,616	1,339	21	1,955	0,093
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	---	---	0,051	0,385	1,545	21	1,981	0,094
2.24.2. Sintetizar	0	---	0,153	0,539	1,03	21	1,722	0,082
2.24.3 Reflexionar.	0	---	---	0,539	1,339	21	1,878	0,089
2.24.4. Observar.	---	---	---	0,616	1,339	21	1,955	0,093
2.24.5. Descubrir.	0	---	---	0,462	1,442	21	1,904	0,091
2.24.6 Exponer en grupo.	---	---	0,408	0,231	1,03	21	1,669	0,079
2.24.7. Argumentar.	0	---	0,153	0,462	1,133	21	1,748	0,083

2.24.8. Conceptualizar.	0	---	0,153	0,308	1,339	21	1,8	0,086
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,026	0,306	0,462	0,721	21	1,515	0,072
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,026	0,102	0,385	1,236	21	1,749	0,083
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	---	0,051	0,385	1,442	21	1,878	0,089
2.24.12. Escuchar.	0	---	---	0,231	1,751	21	1,982	0,094
2.24.13. Respetar.	---	---	---	0,231	1,854	21	2,085	0,099
2.24.14. Consensuar.	0	---	0,051	0,385	1,442	21	1,878	0,089
2.24.15. Socializar.	---	---	0,051	0,539	1,339	21	1,929	0,092
2.24.16. Concluir.	0	---	0,051	0,462	1,339	21	1,852	0,088
2.24.17. Generalizar.	0	---	0,051	0,616	1,133	21	1,8	0,086
2.24.18. Preservar.	0	---	0,102	0,616	1,03	21	1,748	0,083
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,076	3,575

Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a Docentes de la Institución Educativa



En habilidades pedagógicas y didácticas el 43% algunas veces el docente utiliza el material didáctico apropiado a cada temática. Se observa también que en cuanto a

desarrollar en los estudiantes algunas habilidades, la más crítica es la de redactar con claridad, el cual el 5% lo realizan rara vez, el 28% algunas veces lo practica. Para que las clases de los docentes sean de interés deben al inicio presentar los objetivos y temas de las asignaturas, así como también estar actualizado en el uso de tecnología de comunicación e información para aplicarlas en el aula clase; de esta manera existirá motivación e información suficiente del por qué y para qué estudiar en el estudiantado.

Tabla 3. DESARROLLO EMOCIONAL

	VALORACIÓN					TOTAL	VALO RACIÓN	VALO RACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROME DIO
3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)								
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	---	---	---	0,462	1,545	21	2,007	0,096
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	---	---	0,153	0,924	0,618	21	1,695	0,081
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	---	---	---	0,462	1,545	21	2,007	0,096
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	---	---	0,051	0,693	1,133	21	1,877	0,089
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	---	---	---	0,693	1,236	21	1,929	0,092
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,052	0,102	0,847	0,412	21	1,413	0,067
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	---	0,078	0,153	0,693	0,618	21	1,542	0,073
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,026	0,357	0,308	0,824	21	1,515	0,072
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	---	0,052	0,255	0,385	0,927	21	1,619	0,077
3.10. Me preocupó porque mi apariencia personal sea la mejor.	---	---	0,051	0,385	1,545	21	1,981	0,094
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	---	---	---	0,154	1,957	21	2,111	0,101
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,696	0,938



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

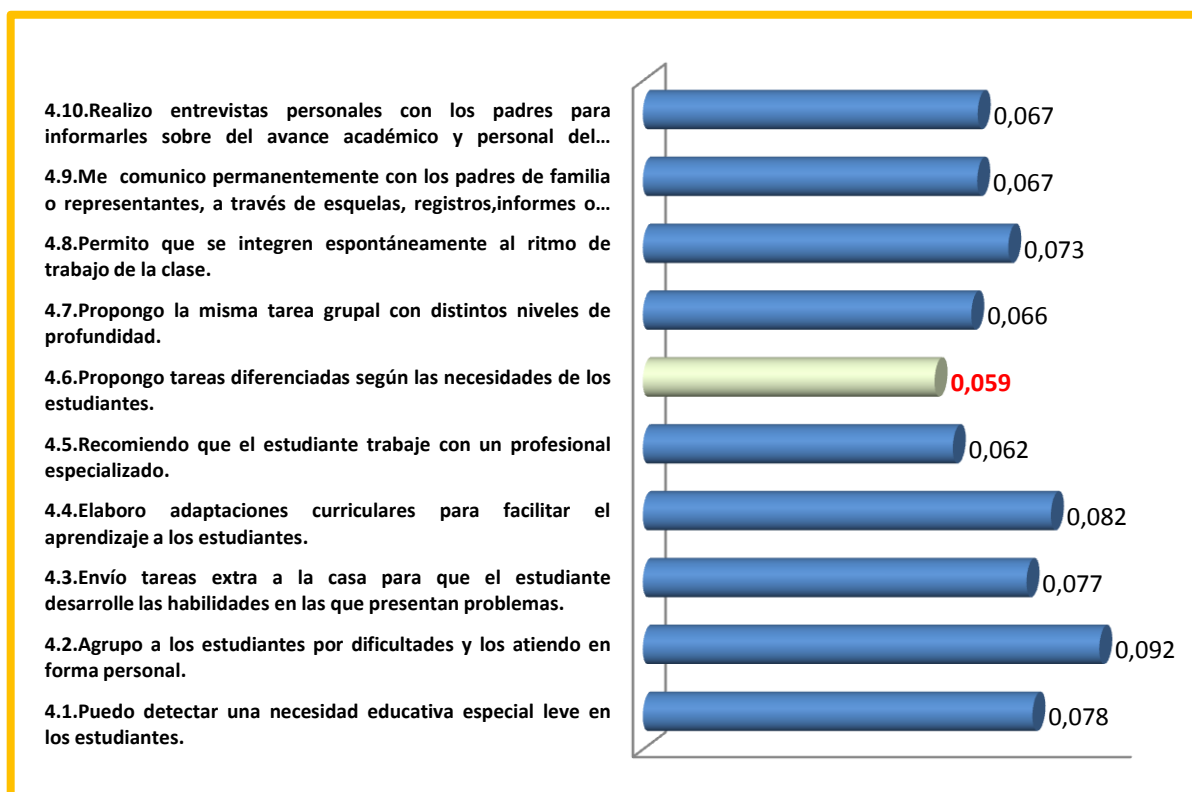
Fuente: Encuesta realizada a Docentes de la Institución Educativa

En cuanto al desarrollo emocional del docente se observa que el 14% rara vez se siente estimulado por sus superiores, nunca el 5% y en algunas veces se ubica un 10%. Las autoridades necesitan estar conscientes de no descuidar la importancia de motivar y estimular a los docentes para que cumplan mejor sus labores y responsabilidades.

Tabla 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

	VALORACIÓN					TOTAL	VALO	VALO
	1	2	3	4	5	DOCEN	RACIÓ	RACIÓ
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)						TES	TOTAL	PROME
								DIO
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	---	0,204	0,616	0,824	21	1,644	0,078
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	---	---	0,408	0,385	1,133	21	1,926	0,092
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,102	0,77	0,721	21	1,619	0,077

4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	---	---	1,001	0,721	21	1,722	0,082
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,052	0,408	0,539	0,309	21	1,308	0,062
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,078	0,408	0,539	0,206	21	1,231	0,059
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,052	0,255	0,77	0,309	21	1,386	0,066
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,052	0,204	0,462	0,824	21	1,542	0,073
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	---	0,052	0,306	0,847	0,206	21	1,411	0,067
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	---	0,104	0,204	0,693	0,412	21	1,413	0,067
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,202	0,724



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

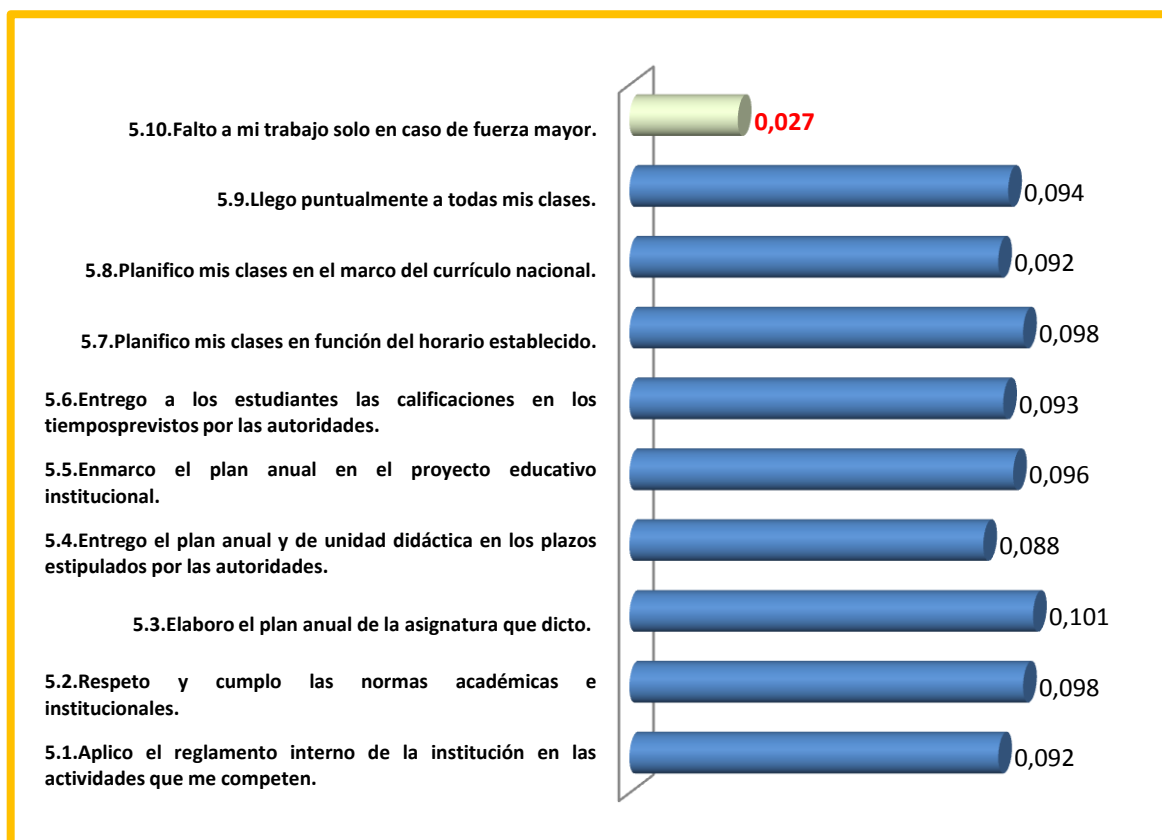
Fuente: Encuesta realizada a Docentes de la Institución Educativa

En la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, el 14% rara vez propone tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y el 38% algunas veces. Vemos además que solo el 10% siempre elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.

Se debe manifestar que el aprendizaje es efectivo y de calidad cuando los docentes conocen las necesidades de los estudiantes para la elaboración de las adaptaciones curriculares y la asignación de tareas individuales, ya que no todos los estudiantes tienen los mismos conocimientos para partir de un mismo nivel, razón por lo que en lugar de ser significativos han sido únicamente memorísticos.

Tabla 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)								
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	---	---	---	0,693	1,236	21	1,929	0,092
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	---	---	---	0,308	1,751	21	2,059	0,098
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	---	---	---	0,154	1,957	21	2,111	0,101
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	---	---	0,102	0,616	1,133	21	1,851	0,088
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	---	---	---	0,462	1,545	21	2,007	0,096
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	---	---	---	0,616	1,339	21	1,955	0,093
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	---	---	---	0,308	1,751	21	2,059	0,098
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	---	---	---	0,693	1,236	21	1,929	0,092
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	---	---	---	0,539	1,442	21	1,981	0,094
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,104	---	0,154	0,309	21	0,567	0,027
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,448	0,878



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

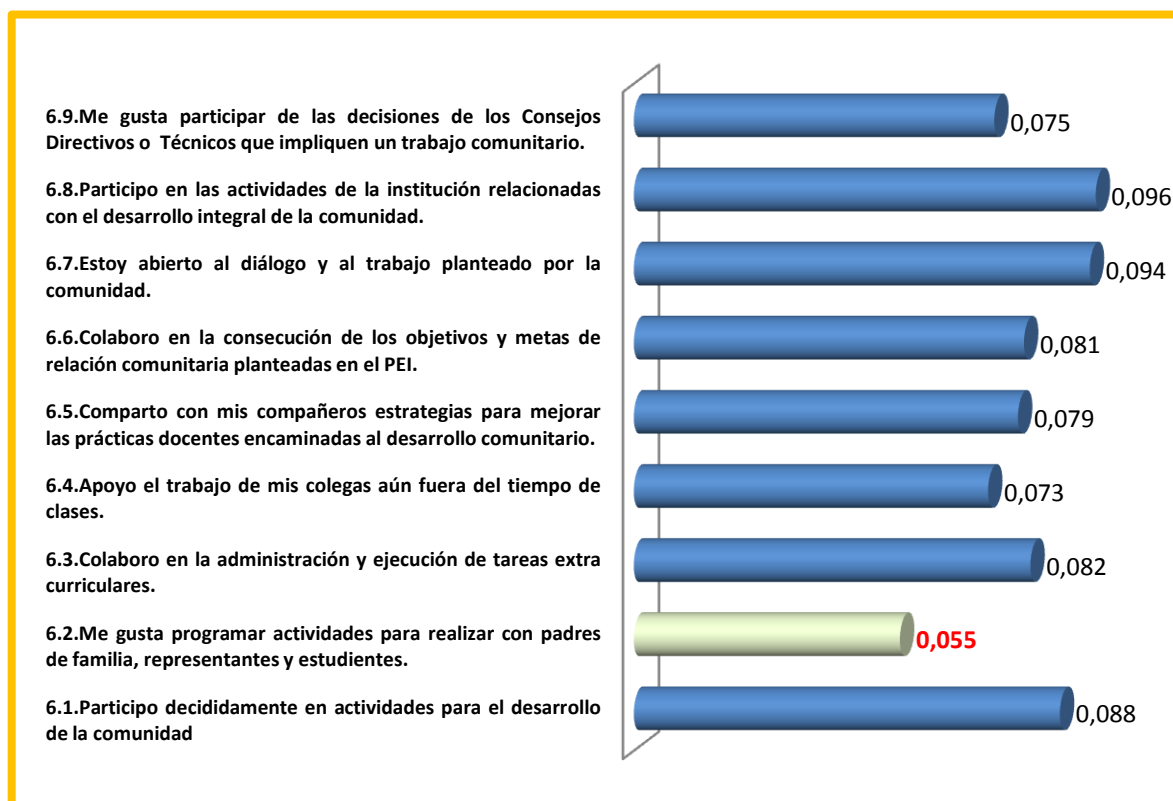
Fuente: Encuesta realizada a Docentes de la Institución Educativa

En la dimensión de aplicación de normas y reglamentos el descriptor con mayor problema es faltar a su trabajo solo en caso de fuerza mayor con un 57% que lo practica nunca. Faltar al trabajo solo en caso de fuerza mayor demuestra la responsabilidad y compromiso que el docente debe tener frente a su desempeño profesional. En este caso existen docentes que deben cambiar su forma de proceder para mejorar su desempeño profesional.

Tabla 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)								
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	---	---	0,306	---	1,545	21	1,851	0,088
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,13	0,255	0,462	0,309	21	1,156	0,055
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	---	0,051	0,539	1,133	21	1,723	0,082

6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	---	---	0,357	0,77	0,412	21	1,539	0,073
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	---	---	0,153	1,001	0,515	21	1,669	0,079
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	---	---	0,102	1,078	0,515	21	1,695	0,081
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	---	---	---	0,539	1,442	21	1,981	0,094
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	---	---	---	0,462	1,545	21	2,007	0,096
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	---	0,408	0,231	0,927	21	1,566	0,075
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,187	0,723



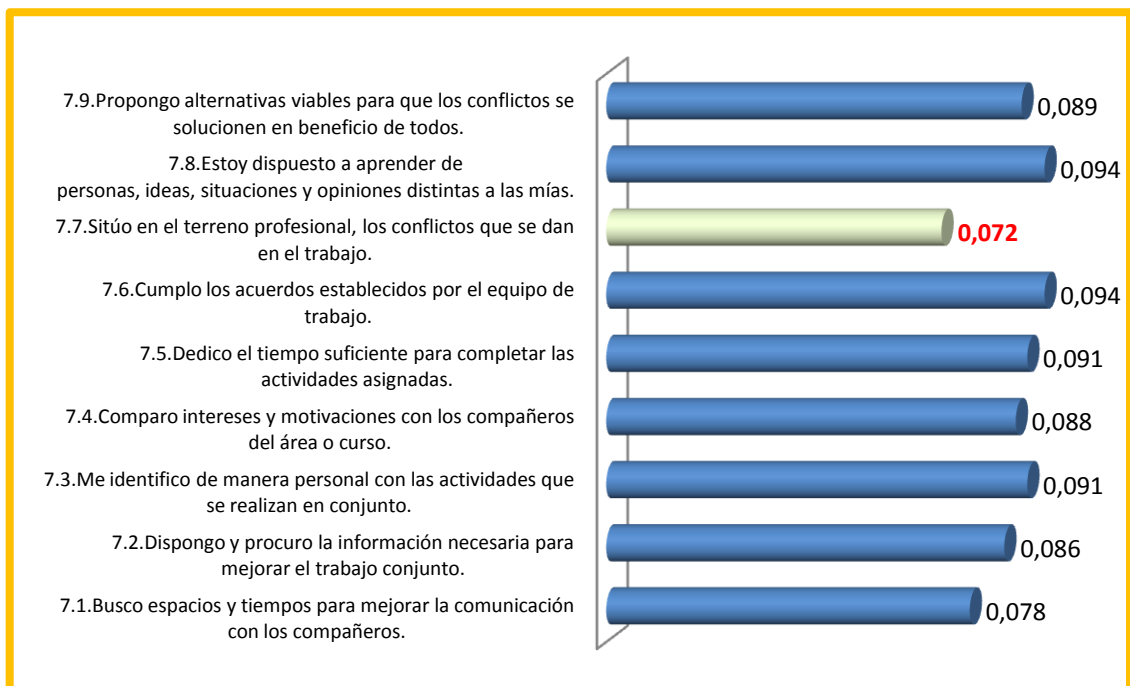
Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a Docentes de la Institución Educativa

La relación de los docentes con los padres de familia, representantes y estudiantes en un promedio general de 70%; Se percibe que los estándares son logrados debido a la iniciativa de otros. El docente mismo no lidera para estar al frente en actividades con la comunidad, le gusta participar mas no involucrarse; por ello el índice muy bajo en cuanto a programar actividades para realizar con los padres de familia y representantes, lo cual representa al 24% que rara vez lo practica y el 24% algunas veces y 9% nunca.

Tabla 7. CLIMA DE TRABAJO

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORA CIÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROMEDIO
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	---	---	0,306	0,616	0,721	21	1,643	0,078
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	---	---	0,102	0,77	0,927	21	1,799	0,086
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	---	---	---	0,77	1,133	21	1,903	0,091
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	---	---	0,102	0,616	1,133	21	1,851	0,088
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	---	---	0,102	0,462	1,339	21	1,903	0,091
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	---	---	---	0,539	1,442	21	1,981	0,094
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	---	0,204	0,693	0,618	21	1,515	0,072
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	---	---	---	0,539	1,442	21	1,981	0,094
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	---	---	---	0,847	1,03	21	1,877	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,453	0,783



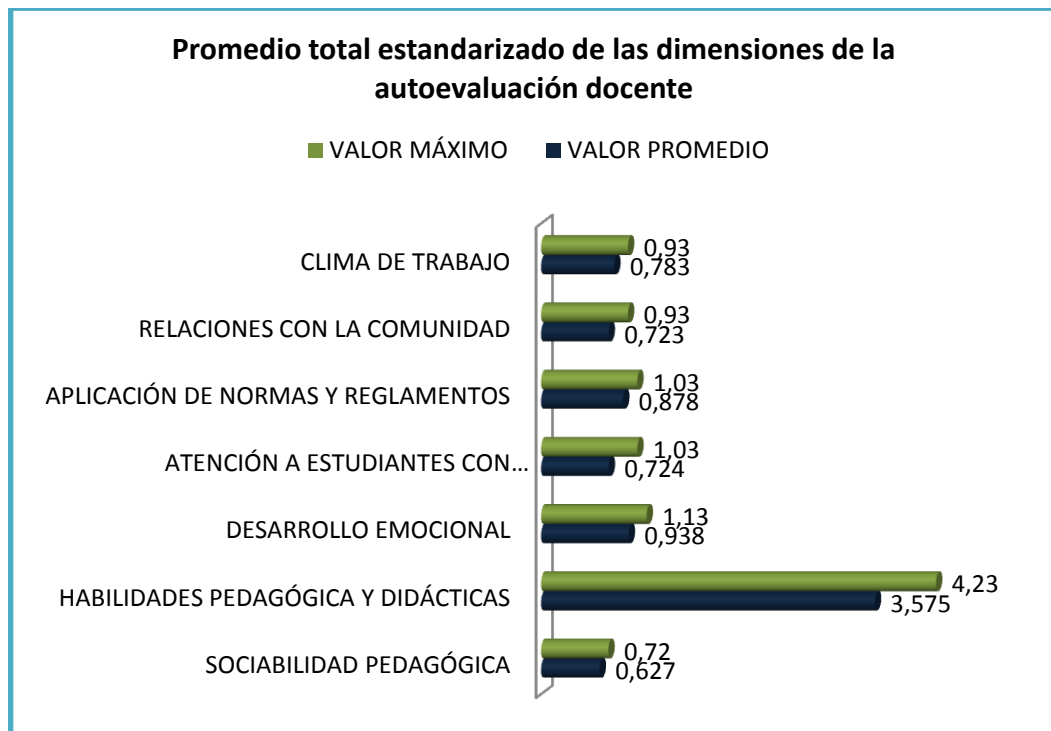
Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a Docentes de la Institución Educativa

El clima de trabajo donde se desempeña el docente en sí no presenta mayor dificultad. Se puede decir que el índice más bajo está en algunas veces con un 19% y 9% nunca refiriéndose a situar en el terreno profesional, los conflictos que se dan el trabajo.

Tabla 8. RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

DIMENSIÓN	TOTAL DE DOCENTES	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	21	0.627	0.72
HABILIDADES PEDAGÓGICA Y DIDÁCTICAS	21	3.575	4.23
DESARROLLO EMOCIONAL	21	0.938	1.13
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	21	0.724	1.03
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	21	0.878	1.03
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	21	0.723	0.93
CLIMA DE TRABAJO	21	0.783	0.93
TOTAL	---	8.249	10.00



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a Docentes de la Institución Educativa

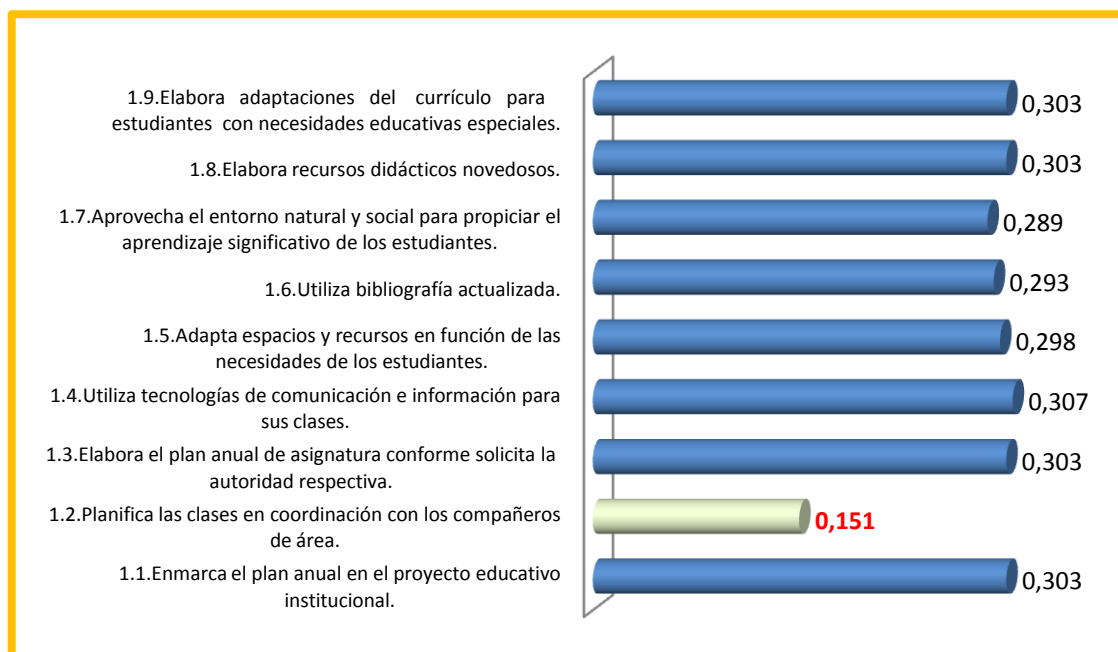
Los resultados del instrumento de **autoevaluación de docentes** aplicado a 21 profesores muestran altos puntajes en cada una de las dimensiones del instrumento, mismos que se acercan a los puntajes máximos establecidos. Por ende, los mismos reflejan que cada docente: fomenta el compañerismo y respeto entre estudiantes, posee una buena relación con sus estudiantes y colegas, respeta y fomenta el cumplimiento de normas y reglamentos, posee una participación activa en el desarrollo comunitario además promueve y motiva al trabajo en equipo.

Pero, al realizar un comparativo entre las dimensiones, se puede observar que las habilidades pedagógicas y didácticas es la que posee la valoración más baja puntuación con respecto al puntaje máximo establecido, ya que en la tabla de habilidades pedagógica y didácticas nos encontramos como punto crítico "*Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática*". Lo que nos indica que los docentes deben reforzar sus técnicas de enseñanza.

✓ **Coevaluación de docentes por parte de coordinador de área**

Tabla 9. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORA CIÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROMEDIO
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOs)								
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	---	---	4,046	2,310	21	6,356	0,303
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	1,056	1,152	0,578	0,385	21	3,171	0,151
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	---	---	0,384	4,046	1,925	21	6,355	0,303
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	---	---	---	4,913	1,540	21	6,453	0,307
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	---	---	0,384	4,335	1,54	21	6,259	0,298
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	---	---	0,384	4,624	1,155	21	6,163	0,293
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	---	0,192	---	4,335	1,54	21	6,067	0,289
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	---	---	0,384	4,046	1,925	21	6,355	0,303
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	---	---	0,384	4,046	1,925	21	6,355	0,303
TOTAL	---	---	---	---	---	---	53,534	2,549



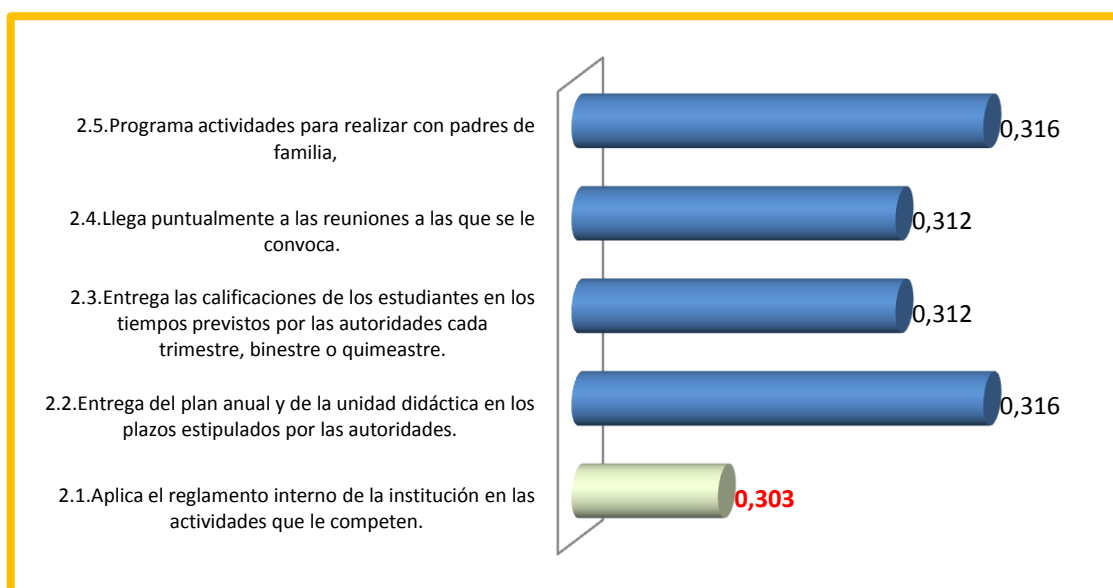
Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a Docentes Coordinadores de área de la Institución Educativa

En la dimensión de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas de la coevaluación del docente, tenemos como punto crítico para nuestro análisis “Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área”, como muestra el grafico presenta un puntaje de **0.151**; lo cual nos indica que 52% de docentes encuestados rara vez realiza su planificación en coordinación con los compañeros de área, y un 29% algunas veces.

Tabla 10. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)								
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	---	---	0,384	4,046	1,925	21	6,355	0,303
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	---	---	---	4,335	2,31	21	6,645	0,316
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	---	---	---	4,624	1,925	21	6,549	0,312
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	---	---	---	4,624	1,925	21	6,549	0,312
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	---	---	---	4,335	2,31	21	6,645	0,316
TOTAL	---	---	---	---	---	---	32,743	1,559



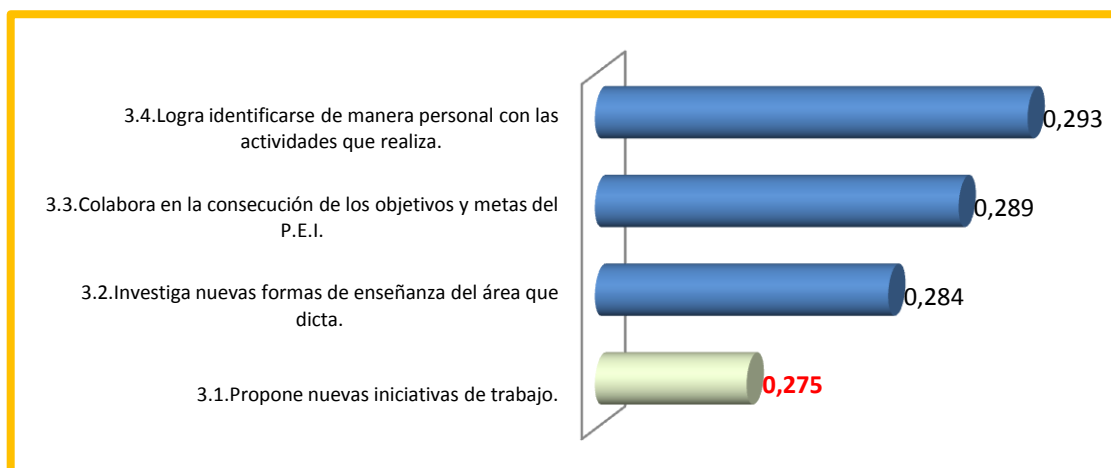
Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a Docentes Coordinadores de área de la Institución Educativa

En la dimensión de cumplimiento de normas y reglamentos, nos encontramos como punto crítico, “*Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen*”, con una puntuación de **0.303**, lo cual nos indica que 67% de docente frecuentemente aplica el reglamento interno de la institución y 9% algunas veces.

Tabla 11. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)								
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	---	---	1,344	2,89	1,54	21	5,774	0,275
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	---	---	0,768	4,046	1,155	21	5,969	0,284
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	---	---	0,576	4,335	1,155	21	6,066	0,289
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	---	---	0,768	3,468	1,925	21	6,161	0,293
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,97	1,141



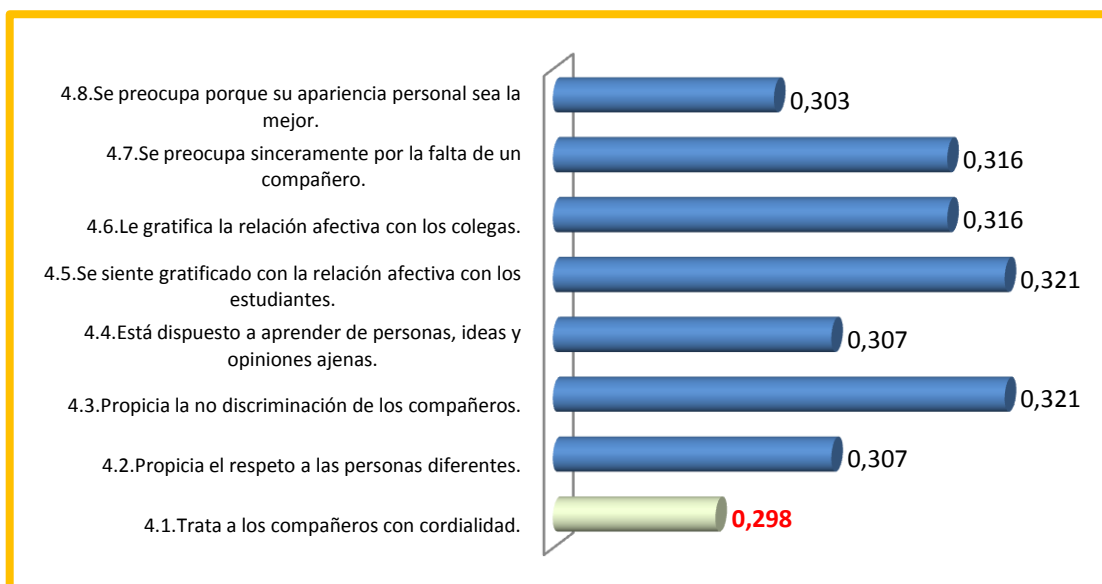
Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a Docentes Coordinadores de área de la Institución Educativa

En la dimensión de la disposición al cambio de la educación, nos encontramos como nudo crítico, “*Propone nuevas iniciativas de trabajo*”. Con una puntuación de **0.275**, que representa el 33% de docentes algunas veces proponen nuevas iniciativas de trabajo y un 48% frecuentemente.

Tabla 12. DESARROLLO EMOCIONAL

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	---	---	0,768	3,179	2,31	21	6,257	0,298
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	---	---	0,384	3,757	2,31	21	6,451	0,307
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	---	---	---	4,046	2,695	21	6,741	0,321
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	---	---	0,384	3,757	2,31	21	6,451	0,307
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	---	---	---	4,046	2,695	21	6,741	0,321
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	---	---	---	4,335	2,31	21	6,645	0,316
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	---	---	---	4,335	2,31	21	6,645	0,316
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	---	0,192	---	3,468	2,695	21	6,355	0,303
TOTAL	---	---	---	---	---	---	52,286	2,490



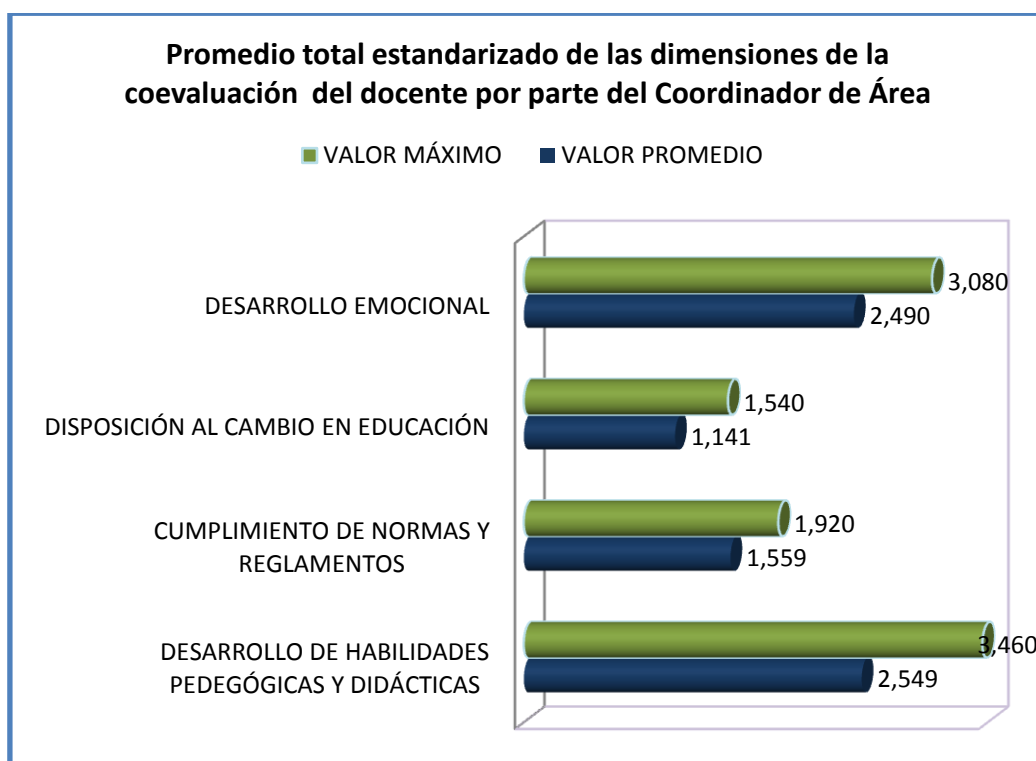
Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a Docentes Coordinadores de área de la Institución Educativa

En la dimensión de desarrollo emocional, encontramos como punto crítico, “*Trata a los compañeros con cordialidad*”, con una puntuación de **0.298**, lo cual representa 19% algunas veces y 52% frecuentemente es el trato cordial entre compañeros.

Tabla 13. RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA

DIMENSIÓN	TOTAL DE DOCENTES	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	21	2.549	3.46
CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	21	1.559	1.92
DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	21	1.141	1.54
DESARROLLO EMOCIONAL	21	2.49	3.08
TOTAL	---	8.249	10.00



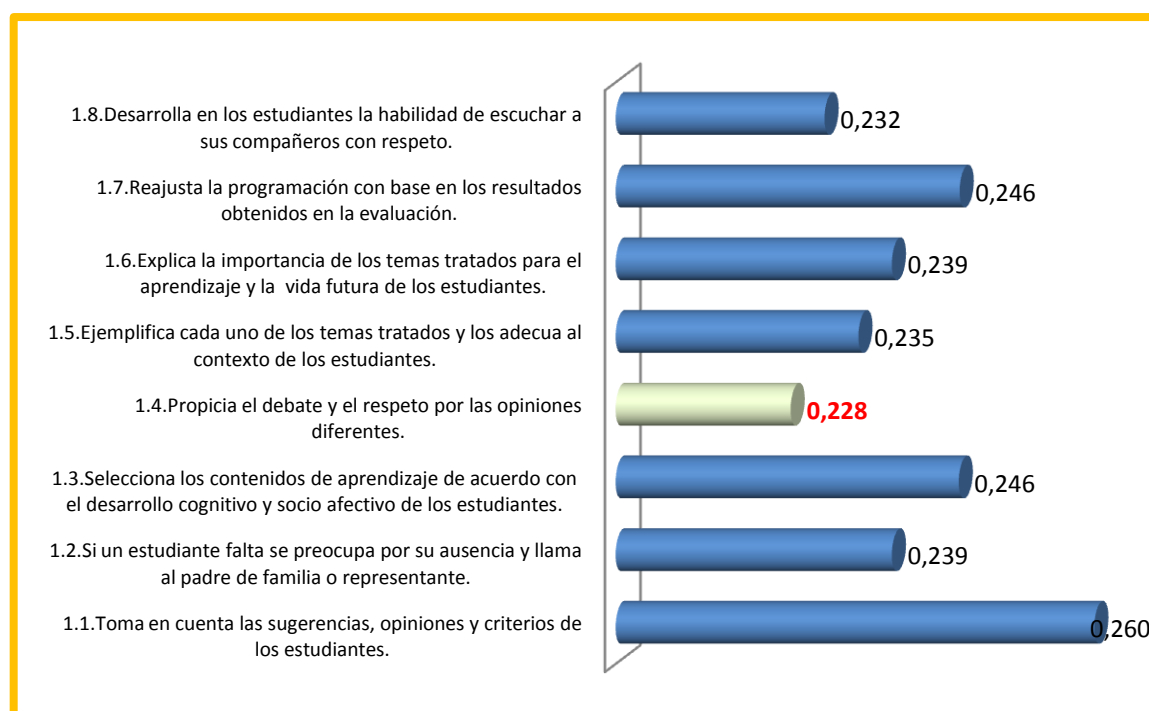
En el instrumento de Coevaluación de los docentes se puede afirmar como nudo crítico en cuanto al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas con un puntuación de 2.549 de valor promedio normal siendo el valor máximo 3.46 y el aspecto que se considera con más baja puntuación con relación a esta dimensión es “*Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área*”, lo que nos indica que los docente no socializan sus planificaciones, en conclusión el promedio final del instrumento es de 8.249 sobre 10 puntos, considerándose como excelentes resultados del desempeño profesional docente.

✓ ***Evaluación de los docentes por parte del: Rector, Vicerrector y Consejo Ejecutivo.***

Tabla 14. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 POTOS)								
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	---	---	---	2,21	3,245	21	5,455	0,260
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	---	---	0,296	2,652	2,065	21	5,013	0,239

1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	---	---	---	3,094	2,065	21	5,159	0,246
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	---	---	0,444	2,873	1,475	21	4,792	0,228
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	---	---	0,444	2,431	2,065	21	4,94	0,235
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	---	---	0,296	2,652	2,065	21	5,013	0,239
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	---	---	0,296	2,21	2,655	21	5,161	0,246
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	---	---	0,444	2,652	1,770	21	4,866	0,232
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40,399	1,924



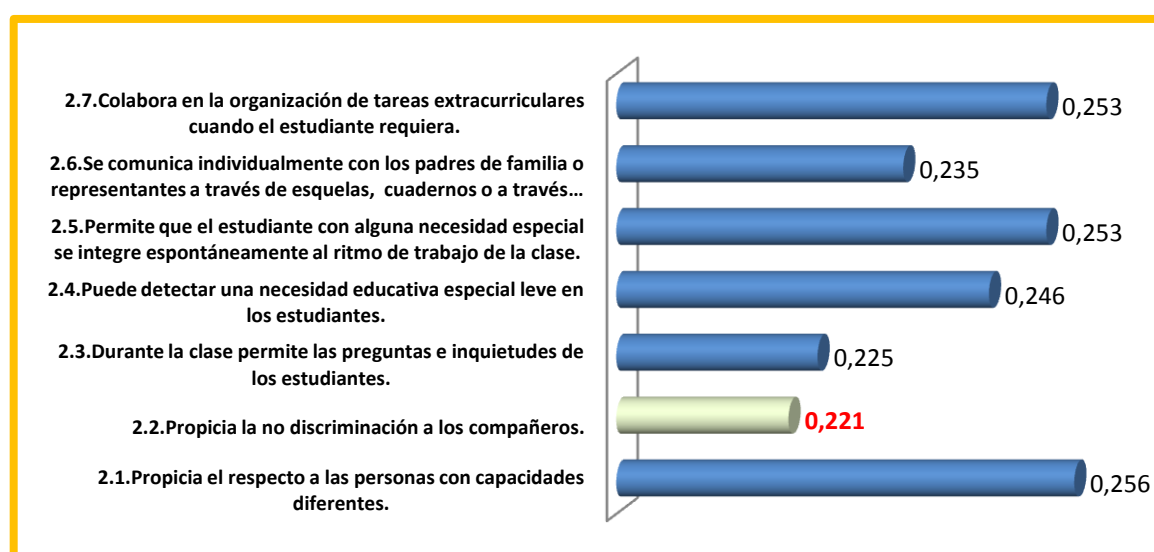
Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a la autoridades de la Institución Educativa

En la dimensión de sociabilidad pedagógica de la evaluación de los docentes por parte de las autoridades de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús “ de la Ciudad de Guayaquil, nos indica como punto crítico, “*Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes*”, con una puntuación de **0.228**, representando 14% algunas veces y el 72% frecuentemente.

Tabla 15. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)								
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	---	---	---	2,431	2,950	21	5,381	0,256
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	---	---	0,444	3,315	0,885	21	4,644	0,221
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	---	---	0,592	2,652	1,475	21	4,719	0,225
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	---	---	0,296	2,21	2,655	21	5,161	0,246
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	---	---	0,296	1,768	3,245	21	5,309	0,253
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	---	---	0,444	2,431	2,065	21	4,94	0,235
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	---	---	0,296	1,768	3,245	21	5,309	0,253
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,463	1,689



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a la autoridades de la Institución Educativa

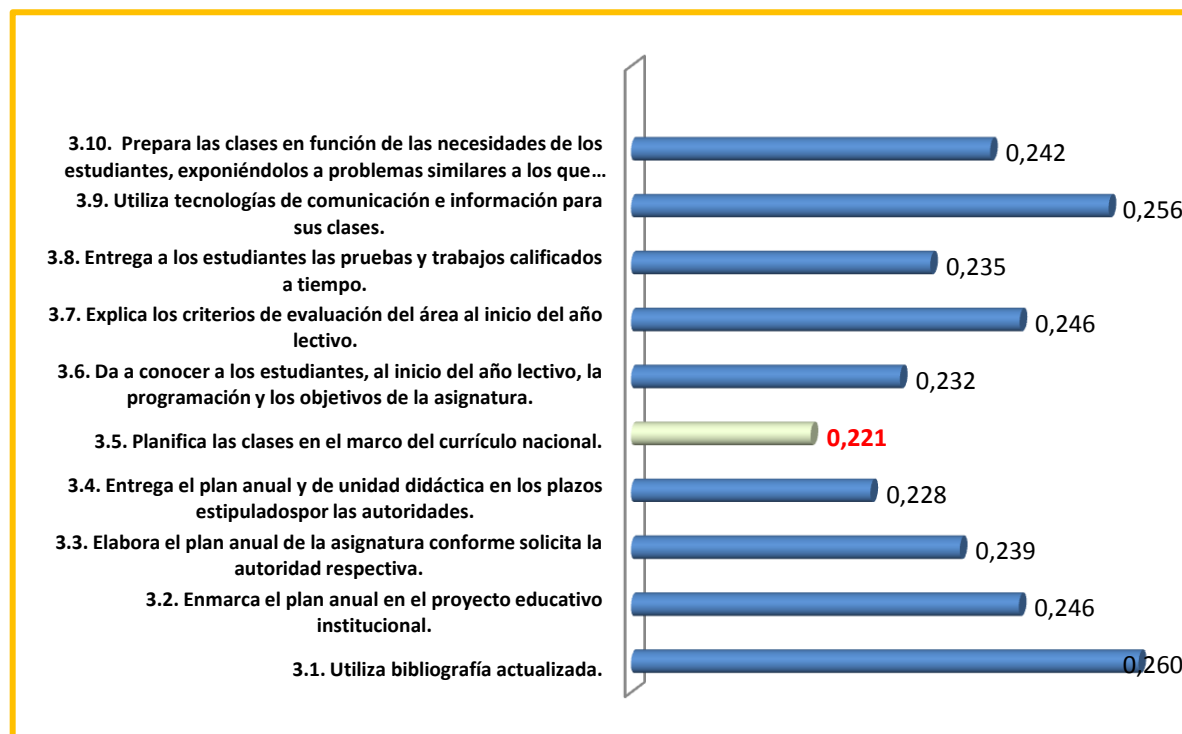
La atención a estudiantes con necesidades individuales consiste en considerar únicamente como necesidades educación especial aquellas que precisan para su solución algo más que la habilidad del profesor de la clase es decir que se necesita la intervención o apoyo del docente o la creación de una situación de aprendizaje alternativa para el alumno.

En la encuesta nos proporciona como punto crítico, “*propicia la no discriminación a los compañeros*”, con una puntuación de **0.221**, lo cual representa 14% algunas veces y el 72% frecuentemente.

Tabla 16. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORACI ÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROMEDIO
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)								
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	---	---	---	2,21	3,245	21	5,455	0,260
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	---	---	---	3,094	2,065	21	5,159	0,246
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	---	---	0,296	2,652	2,065	21	5,013	0,239
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	---	---	0,444	2,873	1,475	21	4,792	0,228
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	---	---	0,444	3,315	0,885	21	4,644	0,221
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	---	---	0,296	3,094	1,475	21	4,865	0,232
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	---	---	0,296	2,21	2,655	21	5,161	0,246
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	---	---	0,444	2,431	2,065	21	4,94	0,235
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	---	---	---	2,431	2,950	21	5,381	0,256
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a	---	---	0,444	1,989	2,655	21	5,088	0,242

problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	50,498	2,405



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

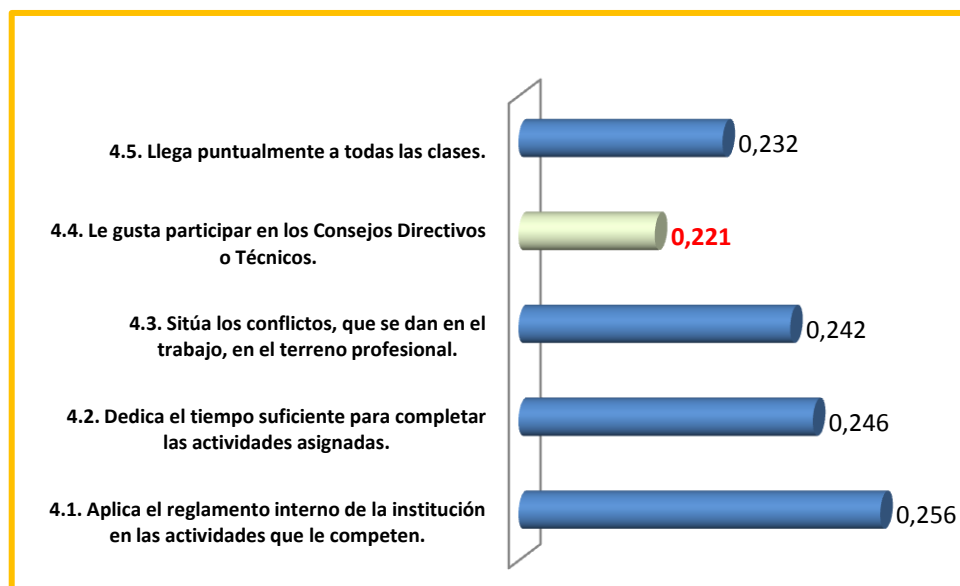
Fuente: Encuesta realizada a la autoridades de la Institución Educativa

En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, tenemos como punto crítico, “*Planifica las clase en el marco del currículo nacional*”, teniendo una puntuación de **0.221**, lo cual nos indica que 14% de docentes algunas veces planifica siguiendo los lineamientos de currículo nacional y un 72% frecuentemente.

Tabla 17. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORA CIÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROMEDI O
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)								
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	---	---	---	2,431	2,950	21	5,381	0,256
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	---	---	0,296	2,21	2,655	21	5,161	0,246

4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	---	---	0,296	2,431	2,360	21	5,087	0,242
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	---	---	0,592	2,873	1,180	21	4,645	0,221
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	---	---	0,444	2,652	1,770	21	4,866	0,232
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,140	1,197



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

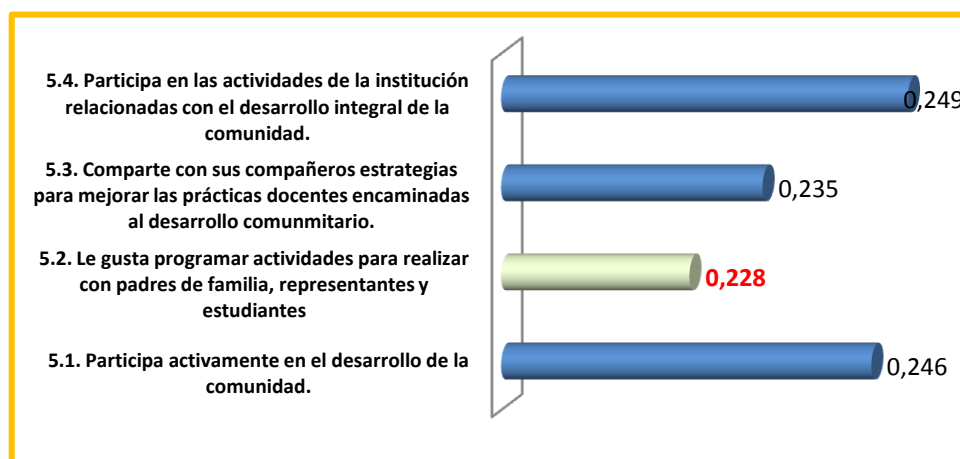
Fuente: Encuesta realizada a la autoridades de la Institución Educativa

En la dimensión de aplicación de normas y reglamentos, encontramos que el punto crítico está en “*Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos*”, con una puntuación de **0.221**, lo cual nos indica que el 19% de docente algunas veces, gustosamente participan como miembros del Consejo Directivo de la Institución Educativa; y un 62% lo realiza frecuentemente

Tabla 18. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	---	---	---	3,094	2,065	21	5,159	0,246
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	---	---	0,296	3,315	1,180	21	4,791	0,228
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo	---	---	0,296	2,873	1,770	21	4,939	0,235

comunitario.								
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	---	---	---	2,873	2,360	21	5,233	0,249
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,122	0,958



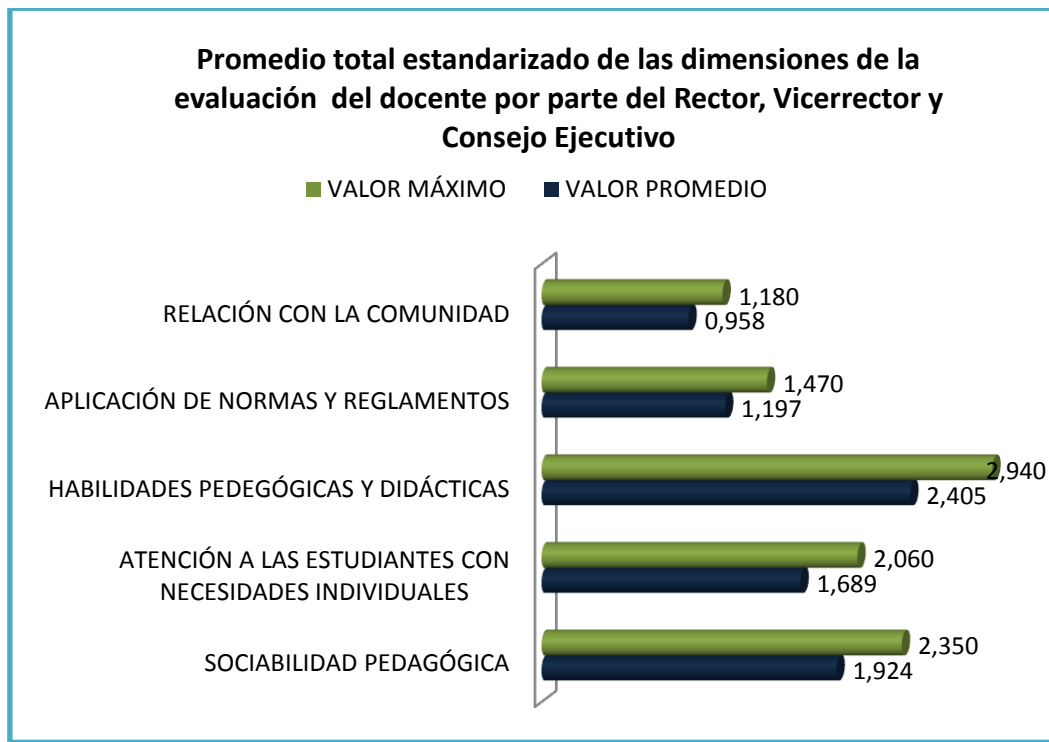
Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a la autoridades de la Institución Educativa

En la dimensión de Relación con la comunidad, tenemos como punto crítico “*Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes*” con una puntuación de **0.228**; es decir que los docentes en un 10% algunas veces están dispuestos a realizar actividades con los padres de familia, representantes y estudiantes y un 71% frecuentemente.

Tabla 19. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR, VICERRECTOR Y CONSEJO EJECUTIVO

DIMENSIÓN	TOTAL DE DOCENTES	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	21	1.924	2.35
ATENCIÓN A LAS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	21	1.689	2.06
HABILIDADES PEDEGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	21	2.405	2.94
APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	21	1.197	1.47
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	21	0.958	1.18
TOTAL	---	8.173	10.00



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a la autoridades de la Institución Educativa

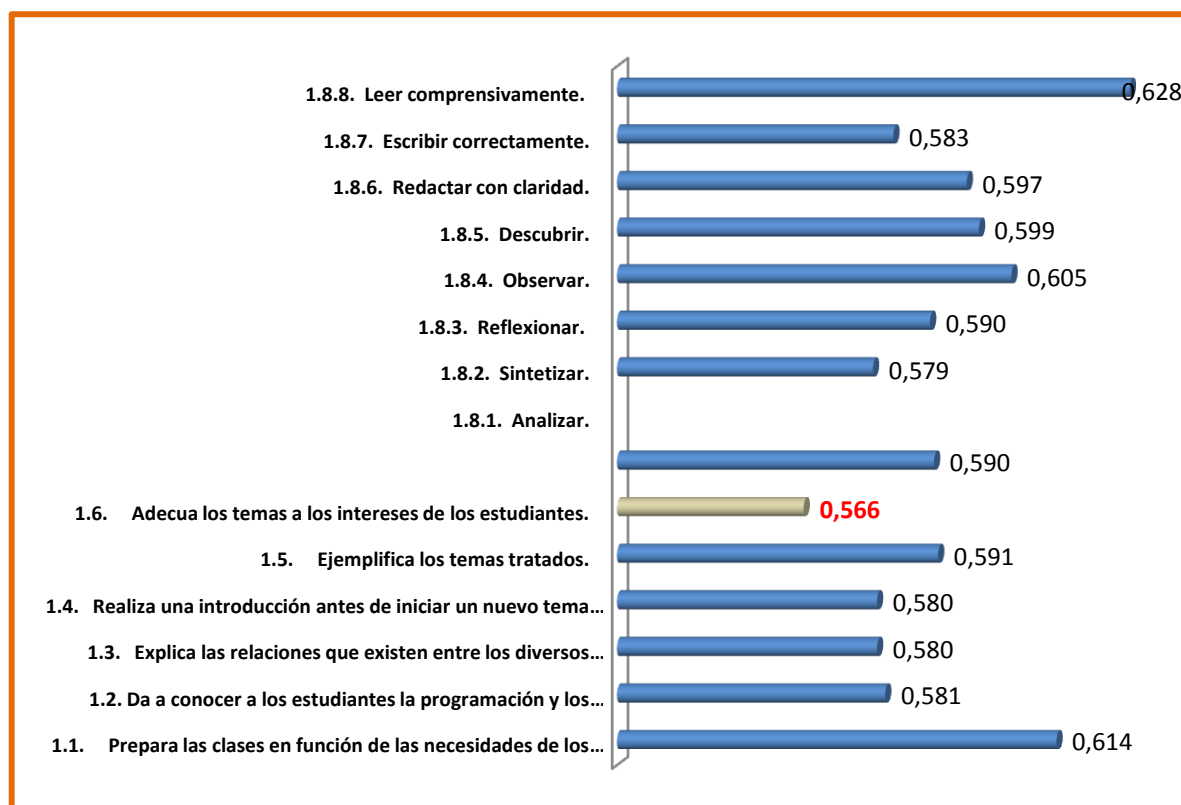
En el instrumento de la evaluación de los docentes por parte del Rector, Vicerrector y Consejo Ejecutivo, se puede afirmar como nudos críticos: la sociabilidad pedagógica con una puntuación de 1.924 de valor promedio normal, siendo el valor máximo 2.350, siendo el aspecto que se considera con más baja puntuación con relación a esta dimensión es: *“propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes”*; lo cual nos indica que el docente no siempre está de acuerdo con las opiniones de su compañeros o autoridades del plantel.

Otros de los puntos críticos es el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas con un puntuación de 2.405 de valor promedio normal, siendo el valor máximo 2.940 y el aspecto que se considera con más baja puntuación con relación a esta dimensión es *“Planifica las clases en el marco del currículo nacional”*, lo que nos indica que los docente no realizan sus planificaciones de acuerdo al currículo nacional, en conclusión el promedio final del instrumento es de 8.173 sobre 10 puntos, considerándose como excelentes resultados del desempeño profesional docente.

✓ **Evaluación de los docentes por parte de las estudiantes**

Tabla 20. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	Cuestionarios	TOTAL	PROMEDIO
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)								
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	---	1,026	5,145	23,13	106,330	221	135,631	0,614
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	---	1,881	7,546	29,812	89,18	221	128,419	0,581
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	---	1,881	8,232	28,784	89,18	221	128,077	0,580
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	---	1,026	9,604	32,382	85,064	221	128,076	0,580
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	---	2,052	4,802	29,812	93,982	221	130,648	0,591
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	---	1,71	10,633	32,382	80,262	221	124,987	0,566
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	---	2,565	4,116	27,756	96,04	221	130,477	0,590
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	---	1,026	3,773	25,186	106,303	221	136,315	0,617
1.8.2. Sintetizar.	---	1,539	9,604	28,27	88,494	221	127,907	0,579
1.8.3. Reflexionar.	---	1,71	7,203	26,728	94,668	221	130,309	0,590
1.8.4. Observar.	---	1,026	4,459	30,84	97,412	221	133,737	0,605
1.8.5. Descubrir.	---	1,026	7,203	26,728	97,412	221	132,369	0,599
1.8.6. Redactar con claridad.	---	1,881	6,517	22,616	100,842	221	131,856	0,597
1.8.7. Escribir correctamente.	---	2,223	6,86	27,756	91,924	221	128,763	0,583
1.8.8. Leer comprensivamente.	---	0,684	2,744	24,158	111,132	221	138,718	0,628
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1966,289	8,897



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

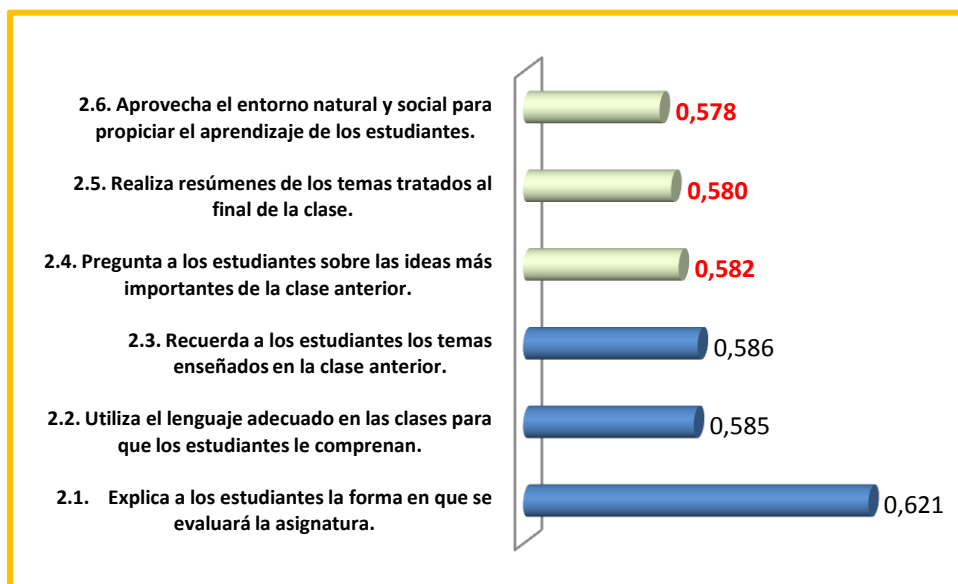
Fuente: Encuesta realizada a las estudiantes de la Institución Educativa

En la evaluación por parte de las estudiantes de la Unidad Educativa, en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, tenemos como nudo crítico “*Adecua los temas a los intereses de los estudiantes*”, con una puntuación de **0.566**, lo cual representa 5% de la estudiantes rara vez muestran interés por el tema de la clase, 14% algunas veces y 28% frecuentemente.

Tabla 21. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA	VALORA
	1	2	3	4	5	DOCENTE	CIÓN	CIÓN
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)							TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	---	0,684	4,802	22,616	109,074	221	137,176	0,621
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	---	2,907	3,773	29,298	93,296	221	129,274	0,585
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	---	2,052	6,174	29,298	91,924	221	129,448	0,586

2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	---	2,052	6,174	31,868	88,494	221	128,588	0,582
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	---	2,565	6,174	28,27	91,238	221	128,247	0,580
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	---	2,052	5,488	36,494	83,692	221	127,726	0,578
TOTAL	---	---	---	---	---	---	780,459	3,531



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a las estudiantes de la Institución Educativa

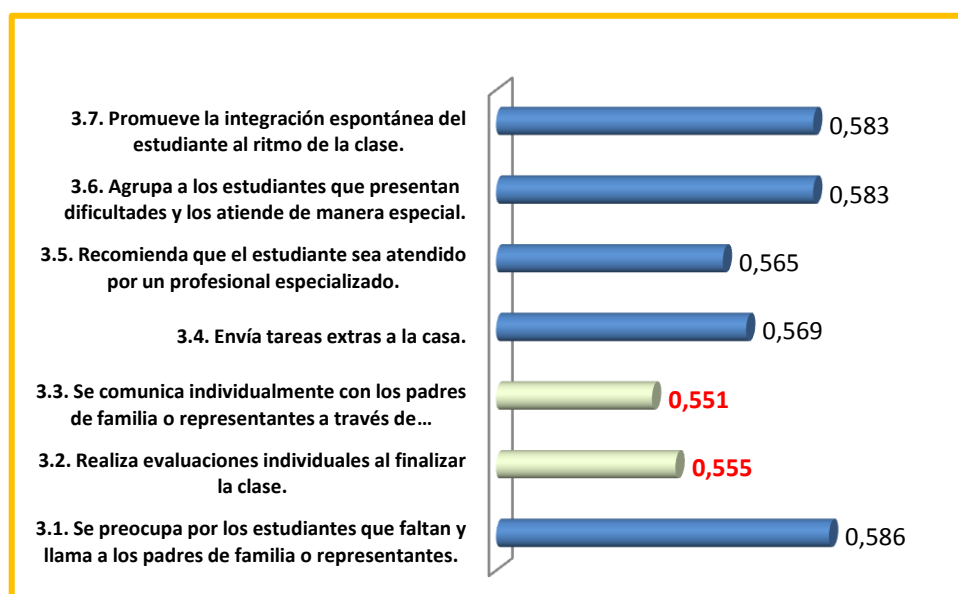
En la dimensión de sociabilidad pedagógicas, tenemos tres nudos crítico “Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes”, con una puntuación de **0.578**, lo cual representa 6% de la estudiantes rara vez obtienen un aprendizaje significativo, 7% algunas veces y 32% frecuentemente.

El segundo crítico es “*Realizar resúmenes de los temas tratados al final de la clase*”, con una puntuación de **0.580**, lo cual nos indica que el 7% de las estudiantes concuerdan que los docentes rara vez realizan un resumen los puntos relevantes tratados en la clase, un %8 algunas veces y un 25%frecuentemente

El último punto crítico es “*Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior*”, con un puntaje de **0.582**, es decir que el 6% de las estudiantes dieron a que rara vez el docente enfatiza en las ideas principales de los temas vistos en clase, el 8% algunas veces y el 28%frecuentemente.

Tabla 22. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	---	3,591	5,145	18,504	102,21	221	129,454	0,586
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	---	3,933	6,174	32,382	80,262	221	122,751	0,555
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	---	3,42	9,947	28,784	79,576	221	121,727	0,551
3.4. Envía tareas extras a la casa.	---	2,565	5,488	37,522	80,262	221	125,837	0,569
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	---	3,42	8,918	22,616	89,866	221	124,820	0,565
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	---	2,223	6,174	29,812	90,552	221	128,761	0,583
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	---	2,052	7,546	27,242	91,924	221	128,764	0,583
TOTAL	---	---	---	---	---	---	882,114	3,991



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

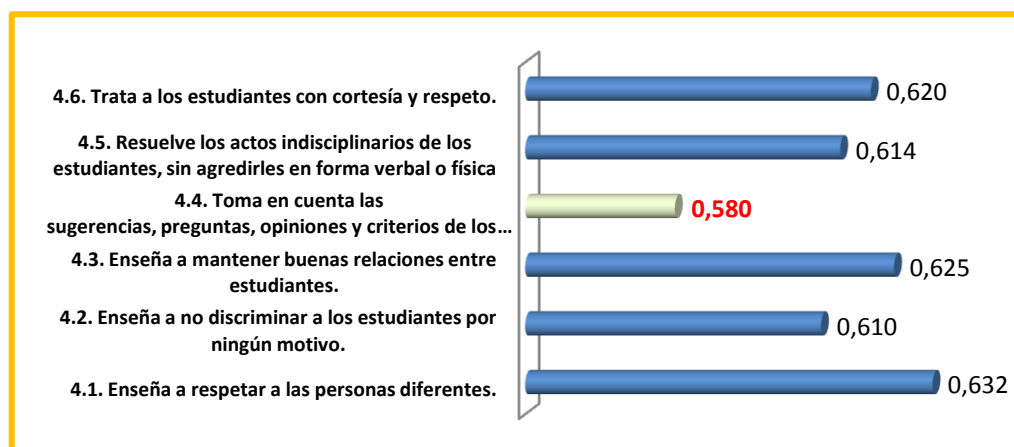
Fuente: Encuesta realizada a las estudiantes de la Institución Educativa

En la dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales, tenemos dos puntos críticos que son “*se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, nota escritas o entrevistas personales*”, con una puntuación de **0.551**, lo cual nos indica que 9% rara vez realiza uno de estos procedimientos, 13% algunas veces y el 25% frecuentemente.

Como segundo critico tenemos “*realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase*”, con una puntuación de **0.555**, lo cual nos indica que 10% rara vez realiza un evaluación de los conocimiento adquiridos en clase por parte de las estudiante, 8% algunas veces y el 29% frecuentemente.

Tabla 23. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORA CIÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROMEDI O
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)								
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	---	1,368	2,401	15,934	120,050	221	139,753	0,632
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	---	1,368	4,116	25,7	103,586	221	134,77	0,610
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	---	0,855	4,116	20,56	112,504	221	138,035	0,625
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	---	2,565	3,773	35,466	86,436	221	128,24	0,580
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	---	1,197	3,087	27,756	103,59	221	135,626	0,614
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	---	0,513	3,43	28,784	104,272	221	136,999	0,620
TOTAL	---	---	---	---	---	---	813,423	3,681



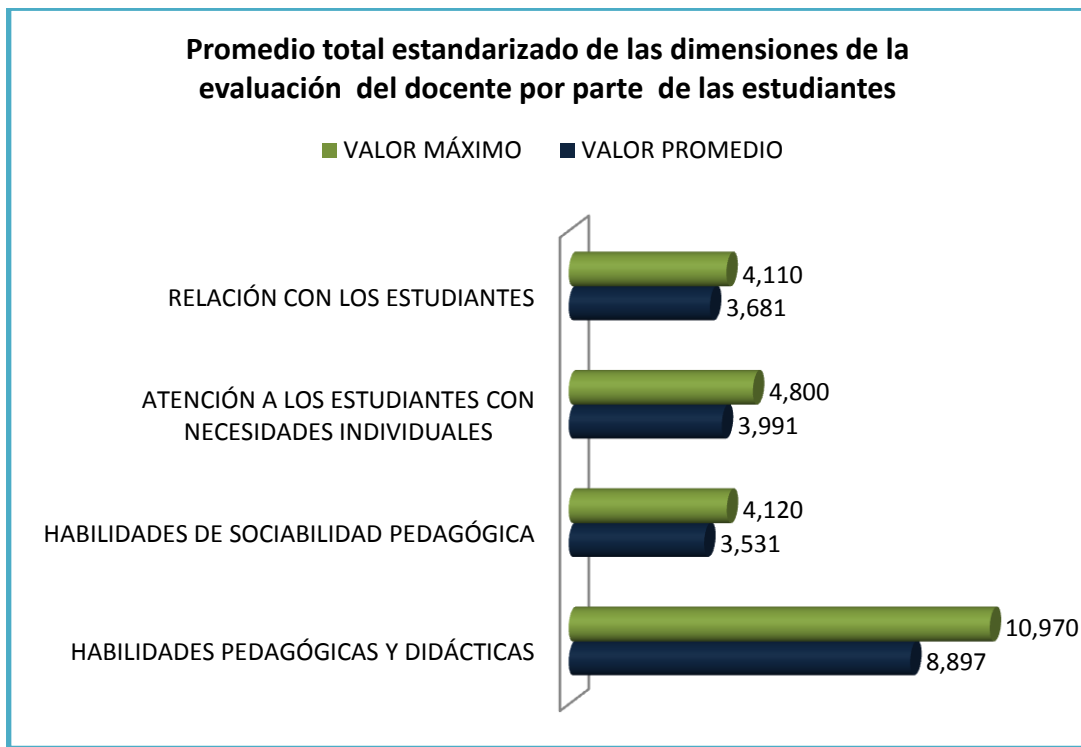
Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a las estudiantes de la Institución Educativa

En la dimensión de la relaciones con los estudiantes, tenemos como nudo crítico “*Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes*”, con un puntaje de **0.580**, lo cual nos indica que un 7% de las estudiantes opinan que rara vez los docente toma en cuentas sus sugerencias, opiniones o criterios propios, 5% algunas veces y el 31% frecuentemente.

Tabla 24. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LAS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN	TOTAL DE ENCUESTADOS	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	221	8.897	10.97
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	221	3.531	4.12
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	221	3.991	4.80
RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	221	3.681	4.11
TOTAL	---	20.100	24.00



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a las estudiantes de la Institución Educativa

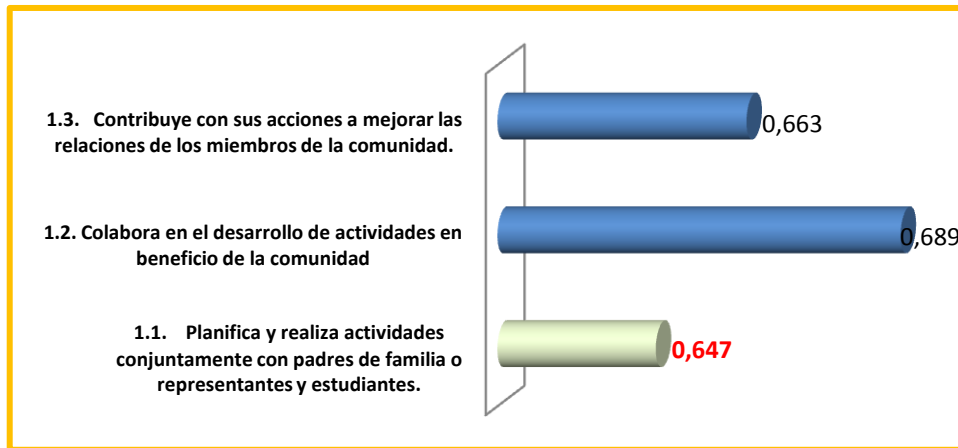
Como conclusión de la evaluación del docente por parte de los estudiantes, tenemos como nudo crítico general la habilidades pedagógica con una puntuación de **8.897** de promedio general máximo que es **10.970**, lo cual nos indica que los docentes deben de mejorar la forma de impartir y de llevar sus clases, para así mejorar la calidad de educación en la institución, mejorando el proceso de enseñanza – aprendizaje.

✓ **Evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia**

Tabla 25. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN TES	VALORA CIÓN TOTAL	VALORA CIÓN PROME DIO
	1	2	3	4	5			
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)								
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	---	8,651	5,125	9,031	88,515	172	111,322	0,647
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	---	7,596	6,014	10,537	94,416	172	118,563	0,689

1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	---	5,064	5,681	11,373	91,887	172	114,005	0,663
TOTAL	---	---	---	---	---	---	343,890	1,999



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

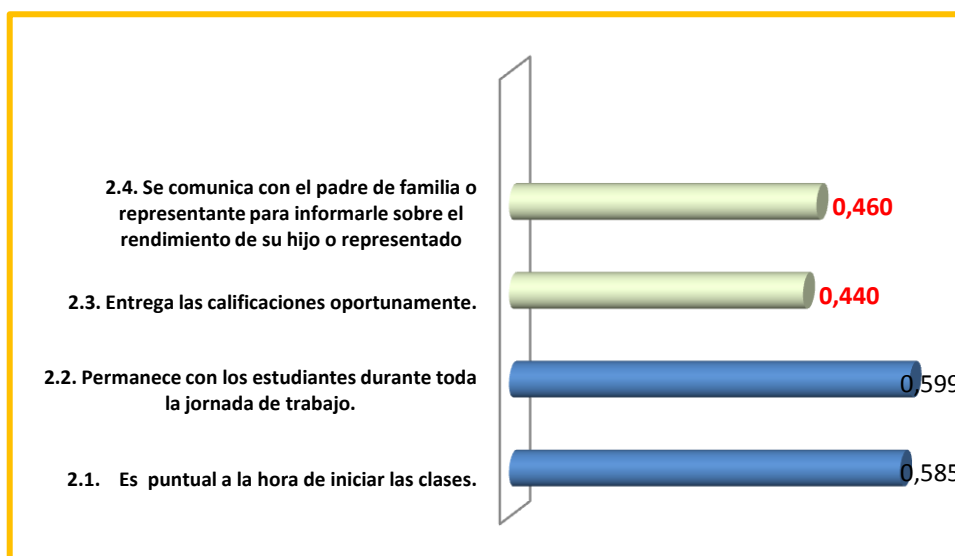
Fuente: Encuesta realizada a los Padres de familia o Representantes de la Institución Educativa

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes de las estudiantes, tenemos en la primera dimensión que es la relación con la comunidad, como nudo crítico “*planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes*”, con una puntuación de **0.647**, dando a conocer que el 24% de los padres de familia o representante opinan que rara vez los docentes planifican actividades conjuntos con ellos, 7% algunas veces y el 8% frecuentemente.

Tabla 26. NORMAS Y REGLAMENTOS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA	VALORA
	1	2	3	4	5	DOCEN	CIÓN	CIÓN
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)						TES	TOTAL	PROME
El docente:								DIO
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	---	12,871	2,947	8,848	75,87	172	100,536	0,585
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	---	11,73	3,008	12,376	75,87	172	102,984	0,599
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	---	20,11	5,014	12,542	37,935	172	75,601	0,440
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para	---	19,552	3,453	12,209	43,836	172	79,05	0,460

informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado								
TOTAL	---	---	---	---	---	---	358,171	2,082



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

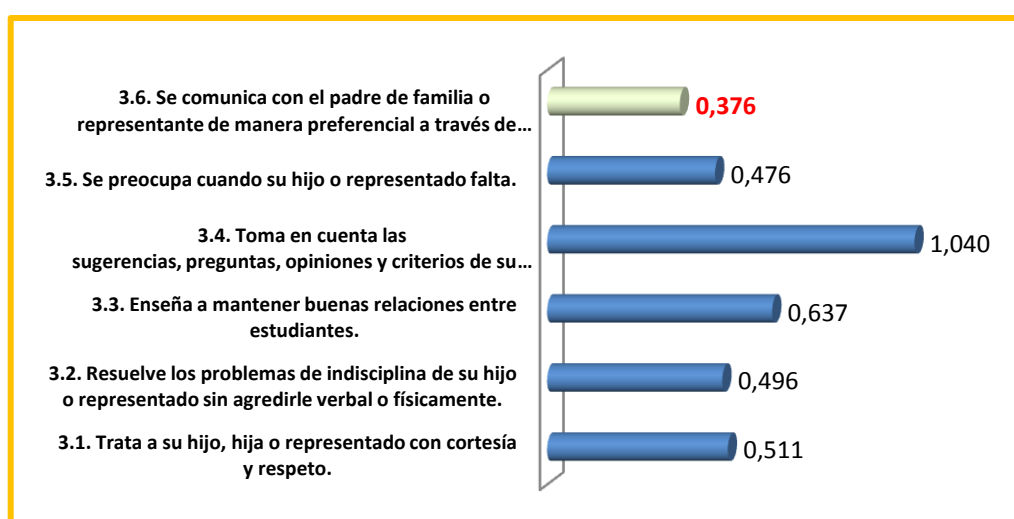
Fuente: Encuesta realizada a los Padres de familia o Representantes de la Institución Educativa

En la dimensión de normas y reglamentos tenemos dos nudos críticos como es “*entrega las calificaciones oportunamente*” con un puntaje de **0.440** y “*se comunica con el padre de familia o representante para informar sobre el rendimiento de su hijo o representado*”, con una puntuación de **0.460**, dándonos a conocer que el 55% de los padres de familia o representante rara vez ha recibido información sobre el rendimiento académico de su hijo o representado, el 7% algunas veces y 12% frecuentemente.

Tabla 27. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)								
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	---	17,581	2,526	6,32	61,539	172	87,966	0,511
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	---	17,874	2,105	11,376	53,952	172	85,307	0,496
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	---	9,497	2,947	12,008	85,143	172	109,595	0,637

3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	---	12,847	4,21	15,168	64,911	172	178,928	1,040
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	---	17,316	7,578	11,376	45,522	172	81,792	0,476
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	---	24,577	2,947	12,64	24,447	172	64,611	0,376
TOTAL	---	---	---	---	---	---	608,199	3,536



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

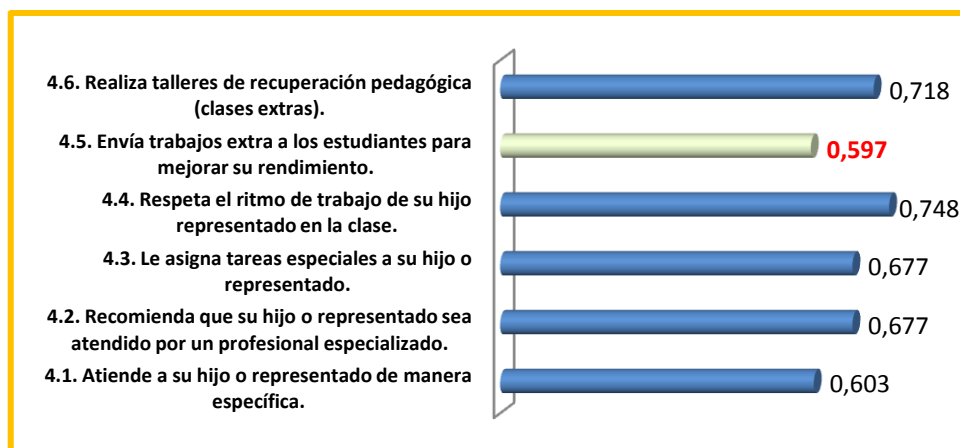
Fuente: Encuesta realizada a los Padres de familia o Representantes de la Institución Educativa

En la dimensión de sociabilidad pedagógica, tenemos como nudo crítico “se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas o entrevistas”, con un puntaje de **0.376**, lo cual nos indica que 67% de los padres de familia o representante rara vez recibe un comunicado por parte de los docentes de la Unidad Educativa, 4% algunas veces y el 12% frecuentemente.

Tabla 28. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES

	VALORACIÓN					TOTAL DOCEN TES	VALORA CIÓN TOTAL	VALORA CIÓN PROME DIO
	1	2	3	4	5			
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)								
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	---	11,183	4,21	10,744	77,556	172	103,693	0,603

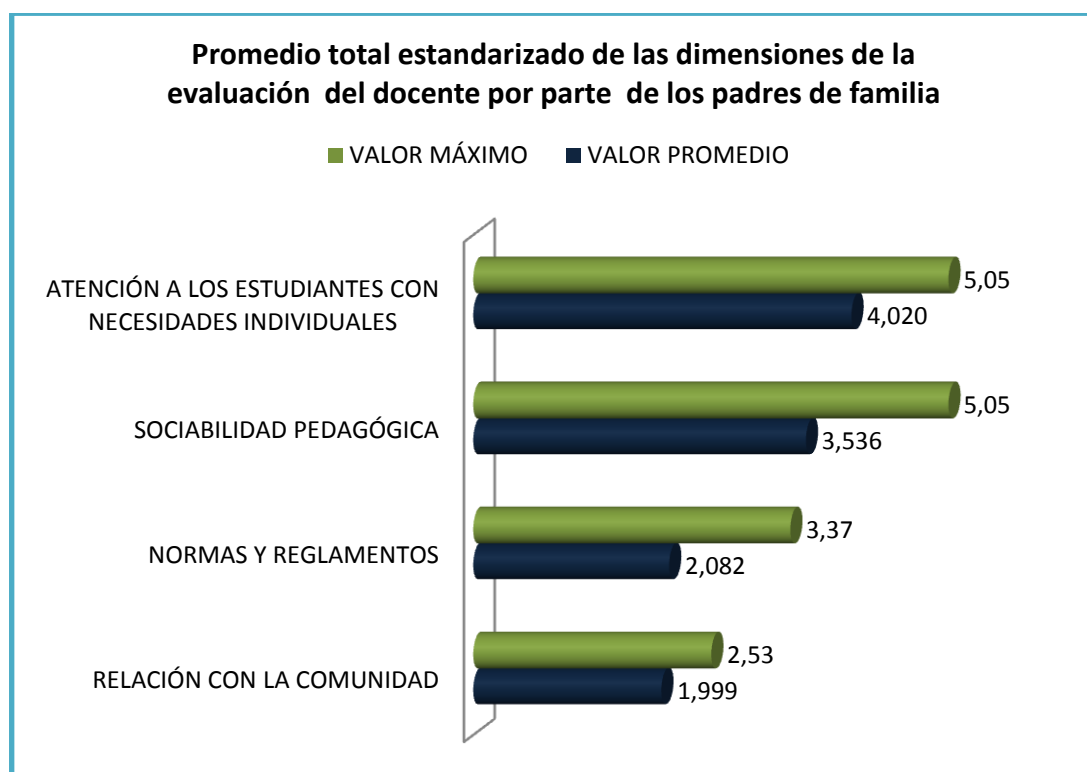
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	---	6,752	4,456	12,543	92,73	172	116,481	0,677
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	---	12,871	4,9	14,718	64,068	172	116,481	0,677
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	---	2,321	4,345	14,885	107,06	172	128,611	0,748
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	---	11,183	5,459	9,364	76,713	172	102,719	0,597
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	---	4,431	4,345	12,709	102	172	123,485	0,718
TOTAL	---	---	---	---	---	---	691,470	4,020



En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales, tenemos como punto crítico “*envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento*”, con una puntuación de **0.597**, lo cual nos indica que 31% de los padres de familia o representantes opinan que rara vez los docentes envían a los estudiantes trabajo extra para mejorar el rendimiento académico, 7% algunas veces y el 9% frecuentemente.

Tabla 29. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN	TOTAL DE ENCUESTADOS	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	172	1.999	2.53
NORMAS Y REGLAMENTOS	172	2.082	3.37
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	172	3.536	5.05
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	172	4.020	5.05
TOTAL	---	11.637	16.00



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Encuesta realizada a los Padres de familia o Representantes de la Institución Educativa

En resumen de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia o representantes tenemos como punto crítico general la dimensión de sociabilidad pedagógica con una puntuación de **3.536** del promedio máximo general que es **5.05**, indicando que se debe analizar las falencias que existe en esta dimensión como se lo menciona en el análisis de la dimensión de manera individual.

✓ **Observación de una clase del docente por parte del maestrante**

Tabla 30. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	2	19
2. Inicia su clase puntualmente.	19	2
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	18	3
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	13	8
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	2
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	15	6
Total respuestas	86	40
Puntaje total.	107,50	0,00
Puntaje promedio.	5,12	0,00

Tabla 31. PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

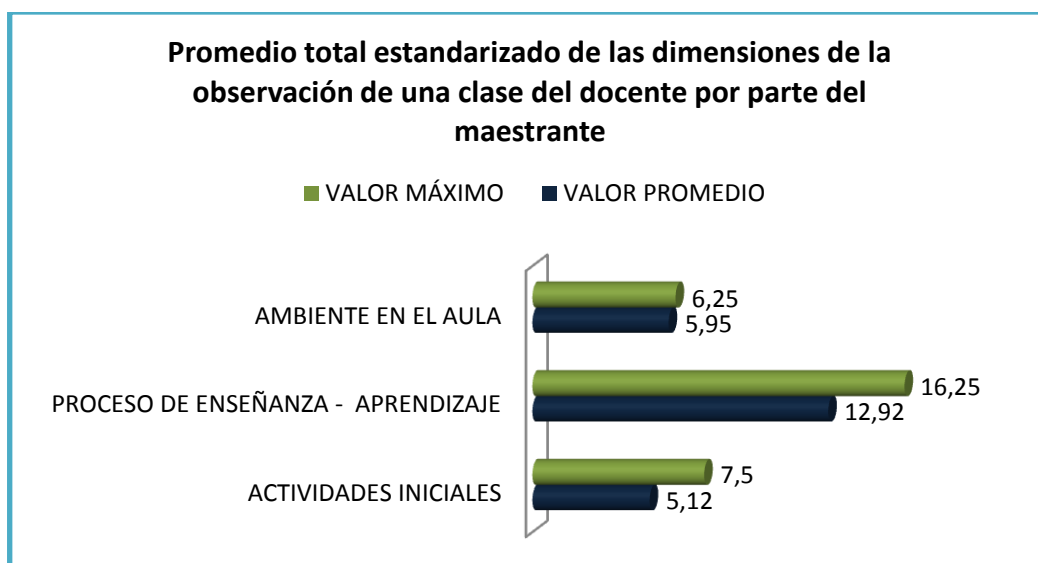
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	13	8
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	19	2
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	16	5
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	18	3
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	18	3
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	16	5
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	19	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	19	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	17	4
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	18	3
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	11	10
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	12	9
13. Envía tareas	21	0
Total respuestas	217	56
Puntaje total.	271	0
Puntaje promedio.	12,92	0,00

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).	19	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	21	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	20	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	20	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	20	1
Total respuestas	100	5
Puntaje total.	125,0	6,3
Puntaje promedio.	5,95	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	23,99	0,00

Tabla 33. RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

DIMENSIÓN	TOTAL DE ENCUESTADOS	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
ACTIVIDADES INICIALES	21	5.12	7.50
PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE	21	12.92	16.25
AMBIENTE EN EL AULA	21	5.95	6.25
TOTAL	---	23.99	30.00



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Observación de una clase del docente por parte del maestrante

Luego de haber realizado la observación de las clases de los docentes de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Guayaquil, he concluido que el nudo crítico de esta parte de la investigación se encuentra en la dimensión de Proceso de enseñanza – aprendizaje, con una puntuación de **12.92** del promedio máximo general que es de **16.25**, lo cual nos indica que nuestra propuesta de trabajo debe estar dirigida a esta dimensión como es el proceso de enseñanza-aprendizaje.

5.1.2. Desempeño profesional de los directivos

✓ *Autoevaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Ejecutivo*

Tabla 34. COMPETENCIAS GERENCIALES

	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)								
1.1.Asisto puntualmente a la institución.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.2.Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	---	0,116	---	---	0,699	5	0,815	0,163

1.3.Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.4.Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.5.Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.6.Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.7.Optimizo el uso de los recursos institucionales.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.8.Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.9.Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.10.Determino detalles del trabajo que delego.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.11.Realizo seguimiento a las actividades que delego.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.12.Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.13.Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.14.Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.15.Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221

1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233

lectivo.									
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233	
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233	
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	---	---	0,16	0,175	0,699	5	0,99	0,198	
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233	
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233	
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233	
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233	
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233	
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233	
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221	
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221	
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	---	---	0,16	0,175	0,699	5	0,99	0,198	
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	---	---	0,16	0,175	0,699	5	0,99	0,198	
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221	
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	---	---	0,16	0,175	0,699	5	0,99	0,198	

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.	---	---	0,1 16	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	---	---	---	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	---	---	0,2 32	---	0,699	5	0,931	0,186
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	---	---	0,2 32	---	0,699	5	0,931	0,186
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.	---	0,058	0,1 16	---	0,699	5	0,873	0,175
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	---	---	0,1 16	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	---	0,058	---	0,175	0,699	5	0,932	0,186
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	69,552	13,910

Tabla 35. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORA CIÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROME DIO
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)								
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.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
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.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	---	---	0,116	---	0,932	5	1,048	0,210
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	---	---	0,116	---	0,932	---	1,048	0,210
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	---	---	0,116	---	0,932	---	1,048	0,210
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,720	3,144

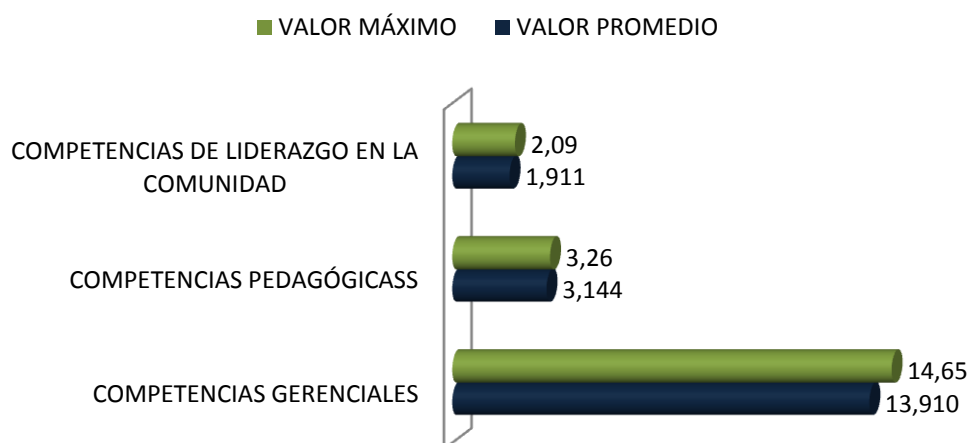
Tabla 36. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)								
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	---	0,058	0,232	0,35	---	5	0,64	0,128
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	---	---	---	0,350	0,699	5	1,049	0,210
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	---	---	---	0,350	0,699	5	1,049	0,210
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	---	---	---	---	1,165	5	1,165	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	---	---	---	0,175	0,932	5	1,107	0,221
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,554	1,911

Tabla 37. RESUMEN DE AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR, VICERRECTOR Y CONSEJO EJECUTIVO

DIMENSIÓN	TOTAL DE ENCUESTADOS	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
COMPETENCIAS GERENCIALES	5	13.910	14.65
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	5	3.144	3.26
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	5	1.911	2.09
TOTAL	---	18.965	20.00

Promedio total estandarizado de las dimensiones de autoevaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Ejecutivo



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Autoridades de la Unidad Educativa

En resumen de la auto evaluación de las autoridades del plantel educativo, tenemos como nudo crítico la dimensión de *competencias gerenciales*, con una puntuación de **13.910**, del promedio máximo general de **14.65**, lo cual nos indica que una de posible falencia en las autoridades del plantel es el conocimiento de estrategias gerenciales de una institución.

✓ *Evaluación del Rector, y Vicerrector por parte del Consejo Ejecutivo*

Tabla 38. COMPETENCIAS DE GERENCIALES

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)								
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	---	---	---	---	3	0	0,000
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236

1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236

1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
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.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
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.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	43,188	14,396

Tabla 39. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)								
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.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236

2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	---	---	---	0,531	---	3	0,531	0,177
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,735	3,245

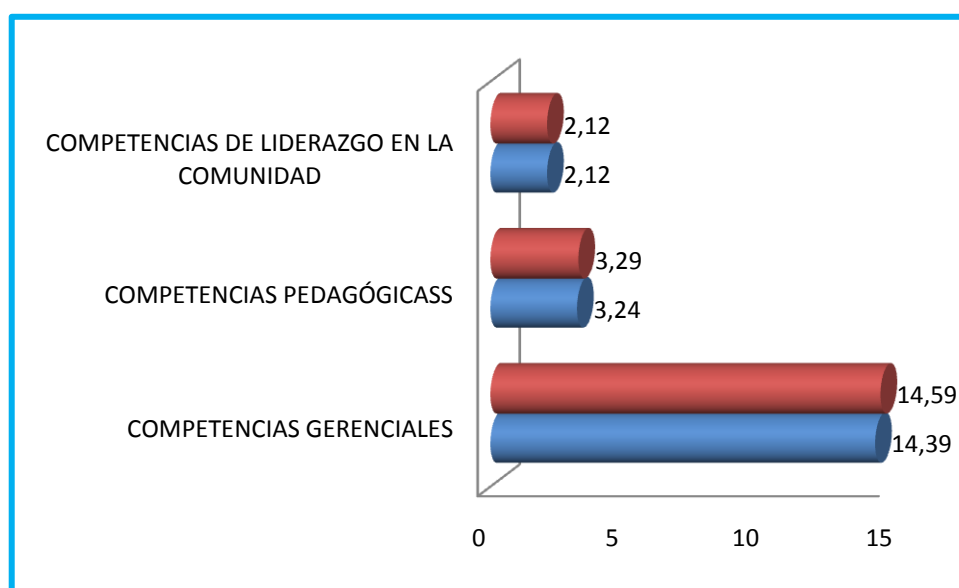
Tabla 40. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236

3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	---	---	---	---	0,708	3	0,708	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,372	2,124

Tabla 41. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL RECTOR, Y VICERRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

DIMENSIÓN	TOTAL DE ENCUESTADOS	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
COMPETENCIAS GERENCIALES	3	14.39	14.59
COMPETENCIAS PEDAGÓGICASS	3	3.24	3.29
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	3	2.12	2.12
TOTAL	---	18.965	20.00



Autor: Johanna Sánchez Guerrero. (2012)

Fuente: Miembros del Consejo Ejecutivo de Unidad Educativa

En resumen de la evaluación de las autoridades del plantel educativo, por parte de los miembros del Consejo Ejecutivo del mismo plantel, tenemos como punto crítico la dimensión de *competencias gerenciales*, con una puntuación de **14.39**, del puntaje promedio general que es de **14.59**, lo cual nos vuelve indicar la posible falencia de las autoridades de la Unidad Educativa se encuentra en falta o carencia de conocimiento de estrategias gerenciales, como son liderazgo, emprendimiento, comunicación, motivación, trabajo en equipo, etc.

✓ ***Evaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Ejecutivo por parte del Consejo Estudiantil***

Tabla 42. COMPETENCIAS DE GERENCIALES

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA	VALORA
	1	2	3	4	5	DOCEN	CIÓN	CIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)						TES	TOTAL	PROMEDI
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	---	---	---	---	4,290	6	4,29	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	---	1,074	---	---	---	6	1,074	0,179
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	---	---	---	---	4,290	6	4,29	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	---	---	1,071	---	2,145	6	3,216	0,536
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,716	---	---	---	6	0,716	0,119
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	---	---	---	3,216	---	6	3,216	0,536
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	---	0,537	---	---	2,145	6	2,682	0,447
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	---	0,537	---	1,608	---	6	2,145	0,358
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	---	---	---	2,860	6	2,86	0,477
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	---	---	---	1,608	---	6	1,608	0,268
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	---	0,358	0,714	---	---	6	1,072	0,179
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	---	---	0,714	---	---	6	0,714	0,119

1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	---	0,179	0,714	---	2,145	6	3,038	0,506
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	---	---	---	1,608	2,145	6	3,753	0,626
TOTAL	---	---	---	---	---	---	34,674	5,779

Tabla 43. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORA CIÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROMEDI O
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)								
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	---	1,071	---	---	6	1,071	0,179
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,358	1,071	---	---	6	1,429	0,238
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	---	0,537	---	---	2,145	6	2,682	0,447
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	---	---	---	2,860	6	2,86	0,477
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	---	---	1,071	1,608	---	6	2,679	0,447
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10,721	1,787

Tabla 44. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORA CIÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROMEDI O
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)								
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	---	---	---	1,608	2,145	6	3,753	0,626
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	---	---	1,071	---	2,145	6	3,216	0,536
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	---	---	---	1,608	2,145	6	3,753	0,626
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	---	0,179	---	1,608	1,430	6	3,217	0,536
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,716	---	---	---	6	0,716	0,119
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones	0	0,358	---	---	---	6	0,358	0,060

gubernamentales y privadas.									
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	---	---	---	1,608	2,145	6	3,753	0,626	
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	---	---	---	1,608	2,145	6	3,753	0,626	
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	---	---	---	1,608	2,145	6	3,753	0,626	
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,272	4,379	

Tabla 45. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL RECTOR, VICERRECTOR Y CONSEJO EJECUTIVO POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

DIMENSIÓN	TOTAL DE ENCUESTADOS	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
COMPETENCIAS GERENCIALES	6	5.78	10.00
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	6	1.79	3.57
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	6	4.38	6.43
TOTAL	---	18.965	20.00

En resumen de la evaluación de las autoridades de la Unidad Educativa, por parte del consejo estudiantil, tenemos como nudo crítico la dimensión de competencias gerenciales, como nos damos cuentas reiteradamente nos encontramos que en las diferentes encuestas realizadas para evaluar el desempeño profesional de los directivos del plantel, nos encontramos con la falta de competencias gerenciales.

✓ **Evaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Ejecutivo por parte del Comité de Padres de Familia**

Tabla 46. COMPETENCIAS DE GERENCIALES

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	---	0,537	---	---	1,581	6	2,118	0,353

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	---	---	---	0,784	2,108	6	2,892	0,482
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	---	---	0,789	---	1,581	6	2,37	0,395
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	---	---	0,789	---	1,581	6	2,37	0,395
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	---	---	---	1,581	6	1,581	0,264
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	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	---	---	0,784	1,054	6	1,838	0,306
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	---	---	---	1,581	6	1,581	0,264
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.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	---	---	---	1,054	6	1,054	0,176

1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	---	---	---	1,054	6	1,054	0,176
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	61,126	10,188

Tabla 47. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)								
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	---	---	---	0,784	2,108	6	2,892	0,482
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	---	---	---	2,108	6	2,108	0,351
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,648	2,941

Tabla 48. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	---	---	---	2,108	6	2,108	0,351
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527

3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	---	---	---	2,108	6	2,108	0,351
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	---	---	---	2,108	6	2,108	0,351
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	---	---	---	0,784	2,108	6	2,892	0,482
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	---	---	---	1,054	6	1,054	0,176
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	---	---	---	---	3,162	6	3,162	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,080	4,347

Tabla 49. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL RECTOR, VICERRECTOR Y CONSEJO EJECUTIVO POR PARTE DEL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN	TOTAL DE ENCUESTADOS	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
COMPETENCIAS GERENCIALES	6	10.10	10.10
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	6	2.94	3.16
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	6	4.35	4.74
TOTAL	---	18.965	20.00

En resumen de la evaluación de los directivos de la unidad educativa por parte del comité de padres de familia de la institución, tenemos como nudo crítico las competencias pedagógicas con una puntuación de **2.94** de lo que el valor promedio es de **3.16**, dándonos a conocer que existe una posible falencia en este aspecto.

✓ **Evaluación del Rector, Vicerrector y Consejo Ejecutivo por parte del Supervisor**

Tabla 50. COMPETENCIAS DE GERENCIALES

	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167

1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	---	---	---	---	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.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	---	---	0,112	---	---	1	0,112	0,112
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223

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

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

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.	---	---	---	---	0,223	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.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	---	---	---	---	0,223	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.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,088	12,088

Tabla 51. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)								
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.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	---	---	---	---	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.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167

2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	---	---	---	---	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.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,562	2,562

Tabla 52. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORA CIÓN
	1	2	3	4	5	DOCEN TES	TOTAL	PROMEDI O
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)								
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	---	---	---	0,167	---	1	0,167	0,167

3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	---	---	---	---	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,229	2,229

Tabla 53. RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DEL RECTOR, VICERRECTOR Y CONSEJO EJECUTIVO POR PARTE DEL SUPERVISOR

DIMENSIÓN	TOTAL DE ENCUESTADOS	VALOR PROMEDIO	VALOR MÁXIMO
COMPETENCIAS GERENCIALES	1	12.08	14.45
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	1	2.56	3.11
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1	2.23	2.44
TOTAL	---	18.965	20.00

En resumen de la evaluación de los directivos de la unidad educativa, por parte del supervisor, tenemos como nudo crítico de análisis la dimensión de , competencias gerenciales con una puntuación de **12.08**, del valor promedio que es de **14.45**, dando a conocer que existe una falencia en lo que respecta en esta dimensión ya que reiteradamente coincide el resultado en diferente instrumentos aplicados en la evaluación del desempeño profesional de los directivos del plantel educativo.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Debemos citar lo referente al desempeño directivo, ya que este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de liderazgo y de la gestión en cada centro educativo. El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes alcanzar los perfiles de partida o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, los mismos que son: a) Liderazgo; b) Gestión pedagógica; c) Gestión del talento humano y recursos y d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar.

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo, obteniendo como resultado estudiantes capaces, constructivos, creativos, críticos, reflexivos, prácticos sobre todo, llenos de valores para que sirvan a la sociedad ecuatoriana.

Con estos antecedentes a continuación se mencionan, cada uno de los puntos de confrontación, entre la realidad existente de la institución educativa y los fundamentos teóricos. Este análisis nos ayudará a comprobar las falencias en el desempeño profesional docente y directivo de esta unidad educativa.

En lo referente al desempeño profesional docente, el cual presenta algunos instrumentos evaluativos que se presentaron a los maestros, padres de familia y estudiantes, en primer lugar se realizó la autoevaluación de los docentes, en la cual se pudo evidenciar que hay dificultades en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas es la que posee la valoración más baja con respecto al puntaje máximo establecidos. Lo cual nos indica que los docentes deben reforzar sus técnicas de enseñanza.

Seguidamente indicamos que en la coevaluación de los docentes por parte de los coordinadores de las diferentes áreas existe un déficit en el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, lo cual no permite mejorar el desempeño de los docentes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, utilizar tecnologías de comunicación e información para sus clases, adaptar espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes, utilizar bibliografía actualizada, aprovechar del

entorno natural y social para propiciar el aprendizaje por ultimo elaborar materia didáctico novedoso para impartir las clases y elaborar adaptaciones al currículo para estudiantes con necesidades especiales.

La evaluación de los docentes por parte de las autoridades del plantel (Rector, Vicerrector y consejo Ejecutivo) nos encontramos como nudos crítico las dimensiones de sociabilidad pedagógica y habilidades pedagógicas y didácticas, impactando estos nudos críticos en la disminución del rendimiento académico y disciplinario de los estudiantes.

Dentro de la sociabilidad pedagógica se pondera como nudo crítico, el propiciar la no discriminación entre compañeros. Mientras que en las habilidades pedagógicas y didácticas tenemos como nudo critico el planificar las clases en el marco del currículo nacional.

En el instrumento de evaluación a los docentes por parte de los estudiantes se evidencia que hay despreocupación en atender a los estudiantes con necesidades individuales, lo mejor sería que el docente se interese por atender a estos estudiantes ya sea en la planificación de clases, entrevistándose con los representantes, buscando estrategias y métodos apropiados para enseñar la asignatura y realice las evaluaciones respectivas para medir su grado de conocimiento.

Por último podemos indicar que en la mayoría de los resultados obtenidos sobre el desempeño profesional docente, se puede verificar que los puntajes mínimos son referentes a la falta de habilidades pedagógicas, de sociabilidad pedagógica, así como también de relación con la comunidad, falencias que deben ser superadas de manera urgente debido a que la educación requiere de agentes tanto internos como externos, en este sentido la comunidad juega un papel importante de este proceso.

En la evaluación del rector por parte del consejo estudiantil se hace énfasis en las competencias gerenciales, con los problemas: la falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad, dirige la conformación del comité central de padres de familia, orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos, da a conocer sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia, a los organismos internos de la institución.

Así mismo en la dimensión sobre las competencias de liderazgo en la comunidad se considera como nudos críticos, el desarrollo de actividades de la institución con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales y la vivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.

En la evaluación del director por parte del supervisor, dimensión que se evalúa: competencias gerenciales, que los nudos críticos ponderados son el cumplimiento del reglamento interno de la institución, que dicta de 4 a 8 horas de clases semanales, que no rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución y no organiza la evaluación de la ejecución del plan institucional con el consejo técnico.

Haciendo énfasis en la evaluación del Director por parte del Supervisor en la dimensión sobre competencias pedagógicas los nudos críticos ponderados son la no organización con el consejo técnico la planificación didáctica no observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre, no verifico la aplicación de la planificación didáctica y no supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.

En lo referente al desempeño profesional directivo realizado a las diferentes a las autoridades, se puede evidenciar que existen grandes dificultades ya que al ser directivos deben desarrollar de manera prioritaria competencias gerenciales, sin embargo no lo hacen, así como también se debe conocer y poner en práctica estrategias que permitan viabilizar nuevas metodologías que coadyuve hacer de cada clase un acto participativo con el estudiante. Por otra parte la falta de liderazgo no permitirá que la autoridad pueda llegar fácilmente a los docentes, ni éstos a la autoridad.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado la investigación con un diagnóstico profundo y minucioso sobre el desempeño profesional docente y desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Guayaquil, y posteriormente analizando la problemática que cursa la institución se concluye lo siguiente:

- Los docentes de la Unidad Educativa “Santa Mariana de Jesús” de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas, dispone de un buen desempeño profesional docente, lo que permite cumplir con todas las dimensiones que se plantean en los instrumentos de evaluación que se les aplico, logrando de esta manera mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje mediante el mejoramiento en el desempeño profesional docente.
- El actual desenvolvimiento de los docentes y directivos dentro y fuera de la institución educativa, permite el desarrollo apropiado de una gestión y liderazgo de la institución.
- Los docentes carecen de capacitación principalmente para atender a estudiantes que presenten necesidades individuales o especiales, provocando el desarrollo intelectual y emocional de estos estudiantes.
- Los docentes no cumplen con las actividades iniciales en el momento que imparten sus clases, razón por la cual en el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende en el rendimiento académico.
- La institución educativa se encuentra calificada en un nivel de bueno lo cual nos indica que para llegar a la excelencia debe de mejorar el desempeño profesional docente y directivo de la institución.
- La evaluación del rector por parte del Consejo Ejecutivo en sus competencias gerenciales también se hace énfasis la inasistencia del rector a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.
- Es necesario optimizar las competencias pedagógicas del rector para trabajar en equipo.

RECOMENDACIONES

- Todo el personal docente del plantel debe iniciar en una campaña de formación y actualización continua que les permita mejorar sus habilidades pedagógicas, su sociabilidad docente, superar la dificultad en los proceso de comunicación con sus estudiantes y mejorar la atención a los estudiantes con necesidades individuales.
- A los docentes, tomar en consideración que cada proceso de enseñanza aprendizaje realizado es una nueva oportunidad de aprender, que cada alumno que tenemos es una luz que encender, por lo tanto debemos utilizar los métodos y técnicas adecuadas para llegar a ellos con el conocimiento.
- A los directivos de la institución, mejorar sus competencias gerenciales en base a una actualización constante de conocimiento de tal manera que eleven su liderazgo y puedan con ello superar las dificultades administrativas detectadas.
- Que los directivos realicen un seguimiento permanente y continuo a todos los docentes de la institución educativa, en función de su desempeño profesional.
- Que planifique un esquema de evaluación continua de acuerdo a los estándares de calidad que emite el ministerio de educación, ya que ellos son los responsables de brindar una educación de calidad.

PROPUESTA DE MEJORA

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

PROYECTO DE FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN LA UNIDAD EDUCATIVA “SANTA MARIANA DE JESÚS” DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, 2012 – 2013.

2. ANÁLISIS DE LOS INVOLUCRADOS

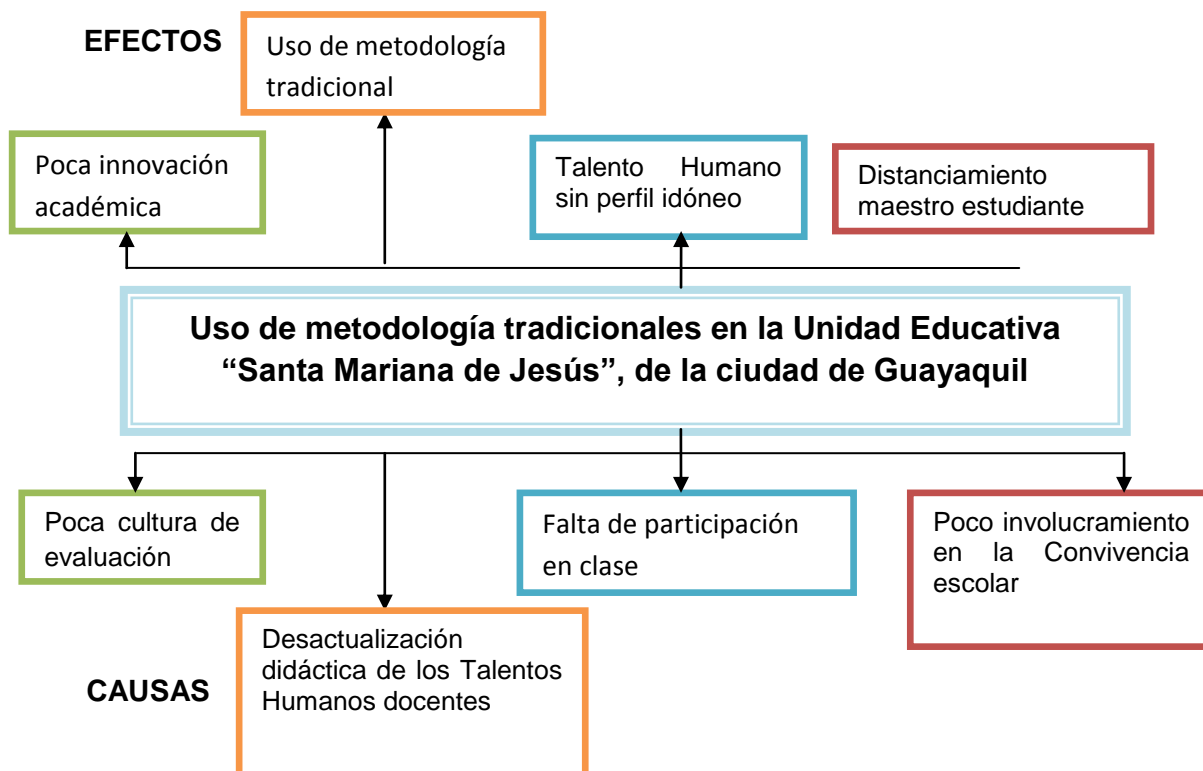
Luego del análisis respectivo se ha podido inferir que existen problemas en la institución, siendo el de mayor ponderación la falta de habilidades pedagógicas en los docentes del plantel lo que repercute en el uso de metodología tradicional haciendo que los estudiantes tengan un rendimiento académico bajo.

GRUPO	INTERÉS	PROBLEMAS PERCIBIDOS		PODER/RECURSO
		CAUSAS	EFFECTOS	
DIRECTIVOS	Fortalecer la calidad educativa de la Unidad Educativa	Poca cultura de autoevaluación Pocas propuestas de mejoramientos	No se conoce con exactitud la situación actual de la Unidad Educativa Mejoramiento Institucional avanza lentamente	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución • LOEI • Reglamento Interno
DOCENTES	Conocer y aplicar nuevos materiales didácticos, de esa forma elevar la calidad educativa	Desinterés de algunos docentes para actualizarse Pocas oportunidades de seminarios o cursos acerca de nuevos materiales	Docentes desactualizados Uso de métodos tradicionales	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución • LOEI • Reglamento Interno
ESTUDIANTES	Obtener una formación de calidad y calidez con docentes bien capacitados	Inadecuadas didácticas para los actuales momentos Profesores desactualizado	Falta de motivación en las clases Clases pocas dinámicas Estudiantes no obtienen un aprendizaje significativo	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución • LOEI • Reglamento Interno

PADRE Y MADRE DE FAMILIA	Participar activamente en la formación de sus representados	Poco involucramiento de los padre y madre de familia en el proceso enseñanza – aprendizaje Falta de horarios flexibles de visitas para Padres a la Institución Educativa.	Seguimiento nulo o poco del proceso enseñanza – aprendizaje desde su casa Poca asistencia de padres y madres de familia a reuniones de la Unidad Educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución • LOEI • Reglamento Interno
---------------------------------	---	--	---	--

3. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

El análisis se lo realizó mediante el árbol de problemas, considerando los puntos críticos encontrado en la investigación.



4. JUSTIFICACIÓN

El mejoramiento de la calidad educativa dentro de las instituciones del país ha sido la preocupación de muchos gobernantes y de la sociedad en general.

Esta política de estado está centrada en la obtención de buenos resultados de aprendizaje y en brindar una educación de calidad y calidez, con un desarrollo integral de sus estudiantes.

El mejoramiento de la calidad de la educación es una tarea de todos, pero son los docentes que generan un proceso de cambio e innovación desde la base destinados a introducir una nueva dinámica en las prácticas pedagógicas de las instituciones, con el propósito de ofrecer una enseñanza que sea agradable y capte la atención permanente de los estudiantes.

Los maestros siendo los mediadores de los aprendizajes deben estar al día en cuanto a nuevas técnicas y estrategias de aprendizaje y en el uso de materiales didácticos novedosos que se han convertido en un recurso muy importante para el trabajo dentro de las aulas de clase.

Los jóvenes están en una edad en donde se interesan por conocer mucho más allá de lo que se les presenta, las clases magisteriales, les aburren, les cansan y pierden el interés en aprender.

Con el uso de materiales didácticos, se abre un campo muy amplio y a la vez llamativo para que los estudiantes investiguen, descubran, analicen, y razonen.

Hoy en día se requiere de maestros innovadores, creativos, actualizados para hacer de sus estudiantes, seres capaces de cumplir con los retos que se propongan y con mucho éxito.

La reflexión personal, lleva a entender cada día mejor el proceso de cambio que se requiere, por lo que es necesario desplegar una cantidad de esfuerzo y estar conscientes de que hay que enfrentarse a estos nuevos desafíos que la sociedad y el mundo impone. La labor docente requiere preparación, determinación y consecución para ser parte de este proceso que nos lleva a mejorar.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Capacitar a los docentes en el fortalecimiento de estrategias metodológicas del proceso de enseñanza y aprendizaje, para mejorar la calidad de educación que ofrece la institución educativa a la comunidad.

5.2. Objetivos específicos

- ✓ Capacitar a los docentes sobre el trabajo cooperativo, como estrategia que permita hacer más dinámico y participativo el aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Desarrollar las directrices del trabajo cooperado que los maestros debe incluir en la planificación del currículo que desarrollan en el aula.
- ✓ Mejorar los procesos que permitan realizar el seguimiento y monitoreo del uso del aprendizaje cooperativo en el aula.

6. ANALISIS DE ACTIVIDADES

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
<p>Capacitar a los docentes sobre el trabajo cooperativo, como estrategia que permita hacer más dinámico y participativo el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Creación del cronograma de capacitación ○ Búsqueda de material para el desarrollo del taller ○ Socialización del cronograma de capacitación ○ Capacitación de los docentes sobre el aprendizaje cooperativo ○ Capacitación de los docentes sobre modelos pedagógicos y diseño curricular
<p>Desarrollar las directrices del trabajo cooperado que los maestros debe incluir en la planificación del currículo que desarrollan en el aula.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Realizar encuestas para determinar las tendencias de cooperativismos que se puedan implementar dentro de la institución educativa ○ Establecer los parámetros de cooperativismos que se van a llevar a cabo entre los docentes
<p>Mejorar los procesos que permitan realizar el seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Diseño de formato para evaluar el

y monitoreo del uso del aprendizaje cooperativo en el aula.	<p>cumplimiento de los lineamiento del trabajo cooperado dentro de la planificación escolar</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Formato para el registro de historial de planificación curricular con los lineamientos propuestos ○ Retroalimentación entre los docentes de las ventajas y desventajas de la implementación de trabajo cooperativo.
---	--

7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividades	AÑO LECTIVO 2013 - 2014									
	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.
Creación del cronograma de capacitación										
Búsqueda de material para el desarrollo del taller										
Socialización del cronograma de capacitación										
Capacitación de los docentes sobre el aprendizaje cooperativo										
Capacitación de										

los docentes sobre modelos pedagógicos y diseño curricular									
Realizar encuestas para determinar las tendencias de cooperativismos que se puedan implementar dentro de la institución educativa									
Establecer los parámetros de cooperativismos que se van a llevar a cabo entre los docentes									
Diseño de formato para evaluar el cumplimiento de los lineamiento del trabajo cooperado dentro de la planificación escolar.									
Formato para el registro de historial de planificación									

curricular con los lineamientos propuestos										
Retroalimentación entre los docentes de las ventajas y desventajas de la implementación de trabajo cooperativo.										

8. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Talentos Humanos

- Profesores de la institución educativa
- Directivos de la institución (Rectora, Vicerrectora, Jefa de talento Humano, Psicóloga)
- Facilitador

Tecnológicos.

- Computadora
- Impresora
- Proyector
- Internet

Materiales.

- Material de Oficina
- Documentos de apoyo

Físicos.

- Escritorio, sillas, mesas.
- Papeles, Lápiz, Pluma, Borrador.
- Pizarras, borrador, marcador

Económicos.

- Autofinanciado por la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Chinín, M.V.(2012). Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012. Guía didáctica.
- ✓ Constitución Política del Ecuador. (2008). De los principios fundamentales. Quito, Ecuador: Gobierno del Ecuador.
- ✓ Delors, J. (1997). *La educación encierra un gran tesoro*, correo de la UNESCO. México.
- ✓ Evans y Lindsay, (2008). Administración y control de la calidad
- ✓ González J, Galindo N., Galindo J., Gold M. (2010). Los paradigmas de la calidad educativa, de la autoevaluación a la acreditación. Recuperado en <http://www.udual.org/CIDU/ColUDUAL/15/15.pdf>
- ✓ Guajardo, E. (2003). Administración de la Calidad Total. Informe de seguimiento al Plan Decenal de Educación y el Sistema de Observación Ciudadana. Quito-Ecuador: Grupo Faro con el apoyo financiero de la Unión Europea.
- ✓ Instituto Ciencias del Hombre, (2012). La calidad educativa. Recuperado en <http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/LA%20CALIDAD%20EDUCATIVA.pdf>
- ✓ LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural)
- ✓ Ministerio de Educación. (2011). *Estándares de calidad educativa*. Obtenido de <http://www.educacion.gob.ec/>
- ✓ Ministerio de Educación. (Febrero de 2011). ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE. Quito, Ecuador.
- ✓ Ministerio de Educación. (20 de 04 de 2012). *Estándares*. Obtenido de <http://www.educacion.gob.ec/generalidades-pes/calidad-educativa-pes.html>
- ✓ OEI. (2008). Metas Educativas 2021, la educación que queremos para la generación de los bicentenarios. España: Gráficas Ceyde.
- ✓ OREAL/UNESCO. (2007). Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos. *Documento de discusión sobre políticas educativas en el*

marco de la II reunión intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Chile.

- ✓ Panorama Regional América Latina y el Caribe. Paris: UNESCO.
- ✓ Pezo, E. (2009). Didáctica General (Segunda ed.). Quito: CODEU.
- ✓ Pezo, E. (2009). Evaluación Educativa. (CODEU, Ed.) Quito
- ✓ Red Ciudadana de Acompañamiento al Plan Decenal- Educidadanía. (2010).
- ✓ Rodríguez, L. J. (1999). Evaluación Educativa
- ✓ Roure (1992). Multiculturalismo: diferencias culturales e igualdad educativa
- ✓ UNESCO. (2008). Educación para Todos en 2015 ¿Alcanzaremos la meta?
- ✓ Aguerro, I. (2010). Calidad y equidad en la educación. Recuperado en <http://www.oei.es/calidad2/aguerrondo.htm>

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica 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. 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. 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 cumpro las normas académicas e institucionales.					
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el 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. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica 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. 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. 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.					

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN
---	------------

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD En promedio, el docente 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.					

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica 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. 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. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. 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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					

2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA***La universidad católica 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. 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. 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 esquelos, 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).					

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica 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

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 El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		

3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <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.		

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: _____



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Autoevaluación del Rector

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. 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 arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité 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
La universidad católica de Loja
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la Evaluación del Rector 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 arquezos 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***La universidad católica 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 DIRECTOR:
OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. 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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.7. 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 elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. 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***La universidad católica 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 DIRECTOR:
OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Frente a cada pregunta marque con una X, en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. 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!



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, 14 de Diciembre del 2011

Hna.
 Ángela Chamba G.
Rectora de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús
 En su despacho.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es interés de nuestra institución en la formación superior, aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y socio – económico.

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2011 – 2012"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Hna. Rectora, muy comedidamente, autorice a la Ing. JOHANNA DEL CARMEN SÁNCHEZ GUERRERO, 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 a la presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándole mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


 Dra. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGIA

