



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA
ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

Tema:

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “John F. Kennedy” de la parroquia El Esfuerzo, cantón Santo Domingo, de la provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año 2012-2013”

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autora: Bermeo Jiménez, Laura Yane.

Directora: Unda Costa, Mónica Rosalba Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO SANTO DOMINGO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Mónica Rosalba Unda Costa

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “John F. Kennedy” de la parroquia El Esfuerzo, cantón Santo Domingo, de la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, durante el año 2012- 2013”**, realizado por el profesional en formación: **Bermeo Jiménez Laura Yane**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Abril del 2014

.....
Mgs. Mónica Unda Costa
DIRECTORA DE TESIS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo: **Bermeo Jiménez Laura Yane**, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, Abril del 2014

.....
Laura Yane Bermeo Jiménez.
C.C. 110349034-6

DEDICATORIA

El presente trabajo representa todo el esfuerzo y sacrificio realizado para llegar a cumplir una de las metas planteadas en mi vida profesional, lo dedico a:

Dios, que me ha dado más de lo que merezco, por fortalecer e iluminar mi mente.

A mi esposo y a mis hijos, por su apoyo incondicional, en el transcurso de estos dos años de estudio de la maestría, por su demostración de perseverancia y constancia que me ha motivado siempre a alcanzar éxitos profesionales; y gracias por su amor y confianza.

A la comunidad educativa “John F. Kennedy”, a la que espero será la más beneficiada; a los que se sienten y actúan como corresponsables y protagonistas en la construcción de una sociedad justa, pacífica y solidaria, de manera especial a los estudiantes, quienes son la razón de ser mejor docente, mejor persona, mejor profesional ofreciéndoles una mejor calidad de enseñanza.

A mis compañeros docentes, que no se negaron a brindarme su apoyo en la investigación y espero que a través de este presente trabajo, podamos mejorar con el fin de llegar a obtener una mejor calidad de educación, ofreciendo a la juventud un mejor porvenir.

Bermeo Jiménez Laura Yane

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, quien me ha dado fuerza y fortaleza durante todo este proceso para llegar a culminar esta etapa en mi vida.

A mí querida familia, Wilmer, Andrés, Paúl y Sebastián, quienes han estado a mi lado apoyándome durante todo este tiempo.

A toda la comunidad educativa “John F. Kennedy” que participaron en el trabajo investigativo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, que me ha brindado la oportunidad para crecer personal y profesionalmente.

Bermeo Jiménez Laura Yane

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página	
PORTADA		i
CERTIFICACIÓN		ii
CESIÓN DE DERECHO		iii
AUTORÍA		iv
DEDICATORIA		v
AGRADECIMIENTO		vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS		vii
1. RESUMEN		1
2. ABSTRACT		2
3. INTRODUCCIÓN		5
4. MARCO TEÓRICO		6
3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS		6
3.1.1. Calidad		8
3.1.2. Importancia de la calidad.		7
3.1.3. Forma de medir la calidad.		10
3.1.4. Estándares de calidad.		11
3. 1.4.1 Importancia de los estándares de calidad educativa.		12
3. 1.4.2 Tipos de estándares.		13
3. 1.4.3 Finalidad de los estándares.		14
3. 1.4.4 Características de los estándares.		15
3. 1.4.5 ¿Cómo se construyen los estándares en Ecuador?		16
3.1.5. Calidad de las instituciones educativas.		16
3.1.5.1. Características de una institución educativa de calidad.		17
3.1.5.2. Factores que determinan la calidad en las instituciones educativas.		17
3.1.5.3. Factores que inciden negativamente en la calidad educativa.		21
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS		21
3.2.1. Concepto de evaluación.		22
3.2.2 Ámbitos de la evaluación.		22
3.2.3 Tipos de evaluación.		23
3.2.4 Evaluación de la calidad educativa		25

3.2.5 Evaluación de las instituciones educativas.	27
3.2.6 Marco Legal.	29
3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.	31
3. 3.1 Antecedentes y conceptos de la evaluación del desempeño profesional docente.	32
3. 3.2 Características de la evaluación del desempeño docente.	34
3. 3.3 Dimensiones del desempeño de los docentes.	34
3. 3.4 Fases de la evaluación del desempeño profesional docente.	36
3. 3.5 Instrumentos de evaluación.	38
3. 3.6 Incentivos y niveles de evaluación.	39
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	40
3.4.1. Conceptos del desempeño profesional directivo	41
3.4.2. Importancia de la evaluación de desempeño directivo.	42
3.4.3. Dimensiones del desempeño profesional directivo.	44
3.4.4. Instrumentos de evaluación para el desempeño profesional directivo.	44
4. METODOLOGÍA	45
4.1. Participantes.	46
4.2. Muestra de la investigación.	47
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.	49
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	52
5.1. Resultados	53
5.1.1. Desempeño profesional de los docentes.	43
5.1.1.1. Autoevaluación de los docentes.	46
5.1.1.2 Coevaluación de los docentes.	75
5.1.1.3 Evaluación de los docentes por parte del director de la Institución.	83
5.1.1.4 Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.	93
5.1.1.5 Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.	103
5.1.1.6 Matriz de evaluación: observación de la clase del docente.	110
5.1.2. Desempeño profesional de los directivos.	114
5.1.2.1 Autoevaluación del director.	114
5.1.2.2. Evaluación del director por parte del consejo ejecutivo.	127
5.1.2.3. Evaluación del director por parte del consejo estudiantil.	137
5.1.2.4. Evaluación del director por parte del comité central de padres de familia.	142

5.1.2.5. Evaluación del director por parte del supervisor de la zona.	148
5.2. ANÁLISIS INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	159
6. CONCLUSIONES	172
6.1. Conclusiones.	173
6.2. Recomendaciones.	174
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	176
7.1. Título de la propuesta.	177
7.2. Justificación.	177
7.3. Objetivo General.	177
7.3.1. Objetivos específicos.	178
7.4. Actividades.	178
7.5. Localización y cobertura espacial.	180
7.6. Población objetivo.	181
7.7. Sostenibilidad de la propuesta.	181
7.8. Presupuesto.	182
7.9. Cronograma de la propuesta.	183
8. BIBLIOGRAFÍA.	185
9. ANEXOS.	190

RESUMEN

La investigación se realizó en la unidad educativa “John F. Kennedy”, con el propósito de evaluar la calidad del desempeño profesional docente y directivo, utilizando muestras del octavo, noveno y décimo años de educación general básica; en la que participa directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y el supervisor de la zona. Igualmente, se utilizó el método hipotético – deductivo y las técnicas: observación, entrevista y encuesta.

Es importante mencionar que el documento contiene temas sobre calidad educativa, estándares que el docente ecuatoriano debe cumplir para demostrar su profesionalismo; además se comprueba que los docentes y directivos de la institución investigada están cumpliendo con la ley y reglamento vigente en el sistema educativo.

El presente proyecto educativo debe ser leído detenidamente, ya que aquí consta información relevante que a los docentes y directivos les da pautas para mejorar en el campo profesional y poder así cumplir con los requerimientos vigentes del sistema educativo. Además sirve de mucha ayuda a la institución investigada para que en base a los resultados obtenidos pueda mejorar su calidad educativa.

Palabras Claves: Evaluación, desempeño, estándares, sistema educativo

ABSTRACT

"John F. Kennedy", research was conducted in the educational unit for the purpose of evaluating the quality of teaching and managerial performance, using samples of the eighth, ninth and tenth years of basic general education; involving managers, teachers, students, parents and the supervisor of the area. Equally, we used the hypothetical method - deductive and techniques: observation, interview and survey.

It is important to mention that the document contains issues of educational quality, standards that the Ecuadorian teacher must meet to demonstrate their professionalism; also checks to see that teachers and directors of the institution being investigated are complying with the law and existing regulations in the educational system.

This educational project should be read carefully, since here has relevant information that the teachers and directors gives them guidelines to improve in the professional field and to thus comply with the current requirements of the educational system. It serves helpful to the research institution on the basis of the obtained results it can improve its educational quality.

Key Words: Evaluation, teaching, standards, educational system.

INTRODUCCIÓN

En la unidad educativa “John F. Kennedy”; que oferta los diez años de educación general básica, para evaluar el desempeño profesional docente, se toma en cuenta a los y las estudiantes del octavo, noveno y décimo años, a los docentes y padres de familia. Y para la evaluación del desempeño profesional directivo se evalúa al director, subdirector e inspector; los mismos que son evaluados por los miembros del consejo ejecutivo, consejo estudiantil, el comité central de padres de familia y el supervisor de la zona.

Las causas principales por las cuales se realiza este trabajo investigativo, fueron detectadas luego de haber verificado mediante un diagnóstico previo a nivel del sistema educativo en el que se encuentra falencias en la enseñanza-aprendizaje e irregularidades en la gestión administrativa de cada una de las instituciones públicas ecuatorianas; contribuyendo todo esto a que no exista una educación de calidad y calidez.

En Ecuador, el plan decenal de educación, período 2006 – 2015, en la política 6, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática. Cabe señalar que aún no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo.

Al aplicar la evaluación se pretende descubrir las falencias y a la vez se examine nuestra conducta personal y social y todo aquello que ocurre en las instituciones educativas tanto públicas como privadas. Además se proyecta mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes, que son los principales protagonistas de este proceso; para lo cual se debe contar con profesionales que dominen el arte de enseñar de una manera significativa, es decir, que formen ciudadanos para el Buen Vivir en sociedad y con el ambiente.

La Universidad Técnica Particular de Loja, auspiciante de la Maestría en Pedagogía, considera muy importante realizar el presente trabajo investigativo y de campo;

siendo este, que se evalué el Desempeño Profesional Docente y Directivo en las Instituciones de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador. Además indica que dicho trabajo se aplique a una institución de educación general básica la misma que al final será beneficiada con los resultados dados ya que en base a esto se realiza propuestas de mejoramiento tanto para los docentes como para los directivos, beneficiando de esta manera a estudiantes y comunidad.

Desde mi punto de vista como investigadora palpo muy importante que se aplique la evaluación en cada una de las instituciones, ya que gracias a ella se corrige falencias existentes en los procesos de enseñanza – aprendizaje como también en la gestión administrativa, la misma que debe ser transparente. Sin embargo para que se logre alcanzar la calidad en la educación, la predisposición y colaboración de todos los actores del sistema educativo es lo más esencial.

La finalidad de esta investigación es cumplir con cada uno de los objetivos específicos que presenta la guía, los mismos que se detallan a continuación: Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo; evaluar el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador; estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la maestría en pedagogía y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

En el desarrollo de este trabajo se comprueba que los docentes mantienen buenas relaciones con la comunidad educativa, además se observa que existe mucha responsabilidad en llevar a cabo el cumplimiento de los estándares de calidad que son los indicadores que constan en cada una de las evaluaciones que se aplicaron en la investigación de campo. De igual manera se ve el desempeño de los directivos que lo hacen con mucha responsabilidad, ya que de ellos depende la buena marcha de una institución.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. Calidad

Según la Real Academia de la Lengua en su (vigésima segunda edición), nos dice que calidad es “la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permite que se juzgue su valor”. Todo esto nos lleva a que se entienda a la calidad como una propiedad que está unida a algo que le permite que se juzgue y que se dé lo que vale; esta comparación puede ser mejor, igual o peor en cuanto a lo que valen sus resultados dando como consecuencia una buena o mala calidad. (Lema, 2001)

La calidad es una herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que esta sea comparada con cualquier otra de su misma especie. La palabra calidad tiene múltiples significados; uno de ellos se refiere al conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confiere capacidad que satisface necesidades implícitas o explícitas. Como complemento al concepto de calidad, se puede decir que es una característica de las cosas que indica perfeccionamiento, mejora, logro de metas. No es igual a perfección, pero si es aquella que alcanza estándares superiores de desarrollo, en lo filosófico, científico, metodológico o en lo humano.

En lo referente al sistema educativo, la calidad parte de una necesidad, de una experiencia o de una institución escolar; más que ser un problema teórico es parte de un ineludible compromiso profesional que pone a disposición de los tomadores de decisiones herramientas para que faciliten su tarea. El tomador de decisiones, tiene claro las opciones ideológicas y pedagógicas, ya que estas tienen mucho que ver al momento que se intenta cambios en la calidad de la educación. A partir de la explicación clara del concepto de calidad de la educación se examina dos propósitos fundamentales; uno de ellos se refiere a la toma de decisiones que está orientada a una mejora en la calidad de un sistema educativo concreto y el otro en cambio realiza evaluaciones sobre una situación concreta que permite la toma de decisiones para que reoriente y reajuste procesos educacionales. (Aguerrondo I, 2001).

Desde mi punto de vista, la calidad se ve en los resultados siendo estos evidentes en el avance y rendimiento de los involucrados, pero para que esto se dé se planea, organiza dirige y controla cada uno de los procesos que son planificados en donde

se obtiene un excelente estándar de calidad. Así tenemos por ejemplo: a aquellos estudiantes que día a día establecen sus metas, cumplen sus objetivos, desarrollan las destrezas, habilidades, conocimientos, valores que le lleven a ser mejor como personas.

Para que la calidad surta efecto se empieza por las bases; es decir, desde arriba: el sistema educativo nacional, las direcciones provinciales de educación, la institución misma donde se forma el estudiante y los docentes que son los principales impulsores para que den cumplimiento a dichos requerimientos. Por otro lado el cliente es el padre de familia, la comunidad misma, el currículo vigente, así como también los estándares de calidad de todo el sistema educativo, quienes están interesados en que se obtenga los mejores resultados, ya que la misión es que se cumpla con las necesidades que requiere la sociedad al cual pertenece la institución.

La Constitución Política de nuestro país establece en su sección octava artículo 66 que “la educación es un derecho irrenunciable de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, la sociedad y la familia”; área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad nacional; es responsabilidad del Estado el que defina y ejecute políticas que permitan se alcancen estos propósitos. La educación inspirada en los principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos promueve el respeto a los derechos humanos, desarrolla un pensamiento crítico, fomenta el civismo, proporciona destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimula la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y habilidades de cada persona y finalmente impulsa la interculturalidad, la solidaridad y la paz. (Town George, 1998, pág. 13)

En el plan decenal en la misión del sistema educativo ecuatoriano; oferta, a través de las instituciones educativas una educación de calidad que permite se cumpla con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articulan los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los

requerimientos socioeducativos de la comunidad. (Plan Decenal de Educación, 2006, pág. 9).

Finalmente se establece, que para que se logre una educación de calidad, se necesita primero que se identifique qué tipo de sociedad queremos que se forme; sin embargo, es necesario que se tome en cuenta que si un sistema educativo busca la calidad debe darse en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para que sea conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo para que logre dicha calidad es primordial que desarrolle en los estudiantes las competencias necesarias para que practiquen una ciudadanía responsable.

1.2. Importancia de la calidad.

La importancia de la calidad presenta uno de los signos característicos de las sociedades desarrolladas de nuestro tiempo; esta valoración se basa en el hecho de que si existe calidad de un producto o servicio, implica el reconocimiento de su bondad, de que es algo digno de confianza. La calidad constituye un valor añadido a ese producto o servicio que le hace competitivo frente a otros productos o servicios existentes en el mercado; en una sociedad donde la capacidad adquisitiva de sus miembros aumenta y la oferta de productos y servicios se diversifica, al momento de que se elige la calidad de la oferta juega un papel de primer orden en el estilo de vida. Este interés por el control y la calidad comienza en Estados Unidos en 1920 a nivel empresarial, en lo referente a la educación empezó en los sistemas educativos europeos en la década de los ochenta. (Suero, 2012).

Es importante que se mencione que Europa occidental centra su atención en dos objetivos fundamentales: igualdad de oportunidades y calidad de la educación para que se evite el fracaso o abandono escolar y que los alumnos se preparen mejor como personas para su inserción social y laboral más adecuada. Si todo esto se da en un sistema educativo es señal que tiene calidad; en educación se distribuye la calidad desde su formación inicial y que sea continua; sin embargo, hay países que aún padecen una gravísima penuria educativa o que están en proceso de cambio.

La calidad en el ámbito educativo es un camino, no un logro limitado; ya que el centro de formación, estudios, colegio y universidad que lo recorre se distingue porque tiene implantado en toda la organización un sistema de cambio continuo por el cual se avanza diariamente. La calidad es un espíritu de vida, un cambio de clima, el deseo de que las cosas salgan bien, que se obtenga resultados permanentemente; por otra parte, la calidad la hacen las personas, tanto directivos, técnicos, administrativos, como docentes, quienes conociendo el uso y aplicación de las técnicas actuales de calidad sean aplicadas para la mejora permanentemente de su gestión. Incluso los alumnos y sus padres son actores de un sistema de calidad. (Senlle & Gutiérrez, 2005, pág. 13)

Desde mi punto de vista, la calidad es importante porque sin ella no hay futuro, visión ni misión. La calidad permite que se busque siempre una mejora, por ello se relaciona la calidad con la educación, debe darse este proceso para que se valore y forme seres con conocimiento y juicio propio, que aporten para el desarrollo de nuestras sociedades. De lo contrario se continúa en un profundo desacierto, que por siglos ha marcado a los países en vías de desarrollo, cuya consecuencia ha sido países pobres, mediocres, sin rumbo ni horizonte, dependientes y únicamente consumidores.

Si se entiende a la educación como un producto; se invierte con el fin de que se obtenga un producto, sin embargo es importante que se mencione que la educación es el resultado de un proceso, luego es un producto, entendido como la mejora en los conocimientos, las actitudes intelectuales, competencias, hábitos y aptitudes del educando. Se considera el resultado de un proceso, ya que se entiende que el ser humano desde el momento de su concepción comienza o recorre su camino de vida en el que de manera directa e indirecta se forma hasta que llega a ser una persona capaz y responsable que asume su rol dentro de la sociedad.

Quienes reciben la educación son los clientes; estos clientes son los educandos, padres de familia, el estado, organizaciones que contratan servicios educativos e instituciones educativas de nivel básico, medio y superior. En fin la sociedad es el cliente interesado en que mejore la calidad educativa. Si se acepta la definición de calidad; se refiere a cumplir siempre con los requisitos de los clientes, para ello,

primero que se identifique cuáles son los requisitos básicos en la educación formal, como están reglamentados y que otros se incluyen con el fin de que se satisfaga las necesidades y expectativas de sus clientes. Al no cumplirse dichos requisitos establecidos, la sociedad no progresa y continúa el analfabetismo, el dominio de las naciones potentes, la pobreza, delincuencia, migraciones, etc.

Si se entiende a la calidad como eje y objetivo permanente en la institución educativa, el accionar de los máximos responsables al momento de la toma de decisiones estratégicas cuentan con herramientas que agilicen su función al igual que cada uno de los integrantes de la comunidad educativa. Por otro lado se responde a la demanda de calidad por parte de los clientes; la calidad significa la satisfacción de las partes interesadas que comprende: directivos, administrativos, docentes (primario el educando, secundario la familia, terciarios la sociedad y las organizaciones).

En sí la calidad es un cambio de cultura organizacional en el que se logra la eficacia y la eficiencia del acto educativo, la calidad es aplicar nuevos modelos de organización, planificación y estrategia para el logro de los objetivos con éxito. El implante de la calidad significa incorporar un sistema de gestión que permita se simplifique procesos, elimine fallos, errores y costos añadidos, terminar con la no calidad en el sentido más amplio y especialmente ser eficaz y eficiente en la formación de las personas que integren la sociedad del futuro; y para hacer esto posible es necesario se desarrolle en los estudiantes las competencias técnicas, conocimientos y habilidades específicos para integrarse en el mundo laboral en una sociedad. (Senlle & Gutiérrez, 2005)

1.3. Forma de medir la calidad

Medir la calidad en el campo educativo es un aspecto inexacto, ya que no hay aún valor en el objeto a medir. Además la medición en educación se realiza con el propósito de que se compare entre individuos de acuerdo a alguna característica. Los cambios que se han dado en el sistema educativo de nuestro país tienen las políticas implementadas por la UNESCO que es la que coordina la Red de Sistemas de medición y evaluación de la calidad de la educación de los países

latinoamericanos. Los objetivos generan estándares regionales, establecen un sistema de información y de diseminación de los avances en relación con ellos, desarrollan un programa de investigaciones sobre las variables asociadas a la calidad de la educación básica y fortalecen la capacidad técnica de los ministerios de educación en el área de la evaluación de la calidad educativa. (UNESCO, unesdoc.unesco.org/images, 2007, pág. 6)

1.4. Estándares de calidad

El significado del término estándar en educación es aún controvertido y los consensos no se han establecido. Tal es así, que hoy en día se confunden los términos meta, objetivo, estándar y currículo bajo significados similares. Frente a esto Ravitch (1995), nos dice que “Un estándar es tanto una meta (lo que debería hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Todo estándar significativo ofrece una perspectiva de educación realista; si no hubiera modo de saber si alguien en realidad está cumpliendo con el estándar, no tendría valor o sentido. Por tanto cada estándar real está sujeto a observación, evaluación y medición”. (Pérez, 2008)

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para que se consiga una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deben saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. (Ministerio de Educación, www.mineduc.edu.gt/recursos/index., 2007)

Los estándares son construcciones de referencia que nos son útiles y llevan adelante acciones en algún ámbito determinado; estos constructos son elaborados y acordados entre personas con el conocimiento y la autoridad para hacerlo. Son informaciones sistematizadas y disponibles que nos dan una sensación de seguridad en nuestro accionar cotidiano.

Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deben hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizajes deseados. (UNESCO, unesdoc.unesco.org/images, 2007)

Desde mi punto de vista, la importancia de elaborar estándares en educación es dada por la necesidad de determinar acciones para mejorarla; por lo que es necesario que los estándares sean contruidos para que generen acciones que de una u otra manera lleguen a cumplirse. Los estándares son mecanismos que sirven como modelo y referencia, pues permiten comprobar cuáles son las fortalezas y debilidades en el proceso de aprendizaje. Asimismo se obtiene descripciones de los logros esperados de los estudiantes, maestros y la gestión de los directivos del sistema de educación.

1.4.1. Importancia de los estándares de calidad educativa

Son muy importantes ya que tienen el propósito de que se oriente, apoye y monitoree la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Además los estándares se evidencian en acciones y desempeños que son observados y evaluados en los contextos en los que estos se desenvuelven. Los estándares proveen información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que exijan una educación de calidad, de igual manera proporcionan información a los actores del sistema educativo para que estos: determinen lo que es más importante que deben aprender los estudiantes, como debe ser un buen docente, un buen directivo y una buena institución educativa, también acuerdan la realización de procesos de autoevaluación; en donde se diseñe y ejecute estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.

De la misma manera se entrega información a las autoridades educativas con la que plantean y hacen sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo; de igual manera ofrecen apoyo y asesoría a los actores e

instituciones basados en los resultados de la evaluación; crean sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizan ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos; mejoran las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como: el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, el apoyo en el aula a través de las mentorías e informes a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010, pág. pdf 5)

1.4.2. Tipos de estándares

El ministerio de educación ha diseñado estándares de aprendizaje, de desempeño profesional, de gestión escolar y de infraestructura con el objetivo de que se asegure que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. Al hablar de estándares de gestión escolar, hace referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes; además favorecen el desarrollo profesional de los actores de la institución educativa y permiten que ésta se aproxime a su funcionamiento ideal.

En cuanto a los estándares de desempeño profesional, se dice que son descripciones de lo que hace un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen; en cambio los estándares de aprendizaje son descripciones de los logros de aprendizaje que los estudiantes alcanzan a lo largo de la trayectoria escolar, desde la educación inicial hasta el bachillerato. En cambio los estándares de infraestructura escolar, hace referencia al espacio y ambiente de las instituciones educativas. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010, pág. pdf 7)

En el segundo congreso internacional para docentes de la región de Callao en el (2008), se mencionan diferentes tipos de estándares tales como: de contenido que son los que definen los grados de dominio o los niveles de logro. De manera

específica, describen que clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable o sobresaliente. Indican la naturaleza de las evidencias y la especificación de la calidad a través de sistemas de calificaciones, escalas de observación o rúbricas. Además, definen lo que los profesores enseñan y lo que se espera que los estudiantes aprendan. Son descripciones claras de los conocimientos y destrezas que se enseñan; son la disponibilidad de los profesores, material personal e infraestructura que los gobiernos o entidades privadas proporcionan.

En los estándares de oportunidades, definen los grados de dominio o niveles de logro, describiendo de forma específica que clase de desempeño representa un logro inadecuado, aceptable o sobresaliente. Ellos indican la naturaleza de las evidencias como: ensayo, prueba matemática, experimento, demostración, etc., y la especificación de la calidad a través de sistemas de calificaciones. Y finalmente los estándares de desempeño; son los que definen los grados de dominio o niveles de logro; en forma concreta. (Moyano, 2008, págs. 23, 24, 25)

1.4.3. Finalidad de los estándares

Un estándar propicia seguridad en el accionar de quien desempeña una labor o responsabilidad, ya que son los estándares los que indican en sí que metas y objetivos se plantean; también miden y elevan el rendimiento académico de los alumnos; porque así se verifica si los estándares establecidos han dado el resultado esperado o de lo contrario se detectan las falencias y debilidades y de esta manera dan una segunda oportunidad para que se corrija, recupere, mejore y supere; y a su vez indican el tipo de logro que es posible obtener con esfuerzo.

También enfatizan el valor de la educación en el futuro éxito de estudios superiores; mediante los estándares básicos y los de oportunidades; además estimulan la cooperación entre los profesores; en este caso es importante que se tome como referencia al trabajo en equipo porque da muy buenos resultados. Aunque hoy en día con los avances tecnológicos las personas se encierran en sí mismas dejando a un lado este valor de gran trascendencia. Trabajar en equipo da la oportunidad de integrarse e involucrarse en todo lo que a los docentes les concierne.

Además cuentan con un parámetro que permite que se juzgue en cierta medida la calidad de los aprendizajes alcanzados; esto nos ayuda a que se evalúe lo que a cada parte le corresponde; a sí mismo evitan que los docentes bajen su nivel de expectativas y su propia exigencia como enseñantes. Al momento en que se aplica los parámetros tanto en la evaluación de los estudiantes como los docentes, se admite que el grado de auto exigencia se mantenga o suba en la actitud de los docentes, viéndose reflejado en los resultados de los estudiantes y finalmente se formula juicios en el ámbito en el que se quiere que se opere; es decir, se predice posibles resultados a obtener con la aplicación de los estándares. (Pérez, 2008)

1.4.4. Características de los estándares

Los estándares son el resultado de consensos y socializaciones producidas en espacios especializados, por lo tanto se realizan y elaboran muy cuidadosamente; deben ser aplicados, razón por la cual son claros, directos, prácticos, medibles, aptos de ser evaluados en cuanto al grado de su cumplimiento. No tienen alcance didáctico – metodológico, no responden como hacer, son pocos en número y son motivadores. (Pérez, 2008)

Son informaciones que se utilizan como referencias; ya que, se sitúan en el ámbito de la acción, son sistematizados por personas autorizadas que permiten que se actué con mayor seguridad, e informan acerca de lo que se espera sea el resultado del proceso, producto o servicio que se utiliza, están disponibles públicamente, basados en valores nacionales y universales. Además indican y delimitan responsabilidades y están sujetos a la rendición de cuentas y son indicadores del nivel de calidad de la cotidianidad de nuestras vidas. (UNESCO, unesdoc.unesco.org/images, 2007)

Como complemento de lo dicho anteriormente el ministerio de educación ecuatoriano expone algunas características, entre ellas tenemos: que los estándares son objetivos básicos comunes, son fáciles de que se comprenda y utilice, están inspirados en ideales educativos, son homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana, presentan un desafío para los actores e

instituciones del sistema, son alcanzables, inspirados en los ideales educativos anunciados por la constitución, elaborados siguiendo las definiciones del currículo nacional, proponen aprendizajes básicos comunes que todo sistema educativo ecuatoriano debe lograr, y plantean metas que representan aprendizajes exigentes y alcanzables, de manera que sirvan como estímulo al mejoramiento de la calidad educativa. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010)

1.4.5. ¿Cómo se construye los estándares en Ecuador?

La construcción de la propuesta de estándares educativos en el Ecuador comprende las siguientes etapas: sistematización de la experiencia nacional e internacional relacionada a estándares de calidad educativa; formulación de las propuestas iniciales de estándares de calidad educativa, así como los tres modelos actualmente existentes; visita a instituciones educativas de diferentes tipos (fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares) para que se contextualice las propuestas de estándares a la realidad ecuatoriana; organización de talleres técnicos con diversos actores nacionales para la construcción de los estándares; y organización de talleres técnicos con expertos internacionales de Argentina, Bélgica, Canadá, Chile, España y Uruguay que conocen la realidad educativa de los países latinoamericanos.

Además se consulta a actores del sistema educativo (supervisores, directores, rectores, docentes de aula, padres de familia y estudiantes) provenientes de todo el país; así mismo a académicos, técnicos y especialistas del área educativa, a la sociedad civil, también se incorpora sugerencias recibidas para que se organice los documentos finales para la presentación y socialización de los estándares educativos. (Astudillo, 2010, pág. 8).

1.5. Calidad de las instituciones educativas

La tarea de la educación consiste en preparar jóvenes para que estos se enfrenten a los nuevos desafíos que el siglo XXI les depara, en temas diversos que impactan no solo a nivel individual sino a nivel familiar y por ende a nivel comunitario. Conforme crecen las sociedades, la educación va sufriendo transacciones, donde no

necesariamente existe una relación directamente proporcional entre la cantidad de cambios que se producen y la calidad de dichos cambios de la educación. Estos cambios se están dando en todas partes del mundo, la calidad de la educación constituye una preocupación de las autoridades de turno ya que son las encargadas de velar por el sistema educativo de la nación. En cambio las instituciones educativas tienen como visión la formación humana y promoción cultural y están designadas a cumplir con los fines estipulados en la ley y sus reglamentos. (Cunalata, 2007)

Como complemento a lo dicho anteriormente, es importante que se mencione que hoy en día las instituciones educativas están asegurando que todos los jóvenes y las jóvenes obtengan la adquisición de los conocimientos, desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes necesarias para formarles para la vida adulta. Además se capacitan y hacen frente a todas las situaciones de la vida real, las mismas que sirven de ayuda para su mejor desenvolvimiento como personas frente a los retos marcados por la globalización y universalización de la educación y la formación permanente que la sociedad de la información demanda.

El que se asegure la calidad de la enseñanza es uno de los retos fundamentales de la educación del futuro; ya que gracias a esto se preparara jóvenes en forma integral, en todas las áreas de su vida. Además como persona se desarrolla y esta apta para su desenvolvimiento en la sociedad. La eficacia de que se brinde una educación de calidad hace que progrese a todos los y las estudiantes partiendo de sus circunstancias personales para presentárselos a la sociedad no solo con conocimientos teóricos, sino también prácticos, con valores éticos y morales, con emociones estables y maduras; es decir, una persona equilibrada y saludable.

1.5.1. Características de una institución educativa de calidad.

“La calidad en la educación asegura a todos los involucrados la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades y actitudes necesarias para prepararles para la vida adulta”. (Martínez V. , 2007) Además señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por: ser accesible a todos los ciudadanos,

facilita recursos necesarios a cada uno de acuerdo a las necesidades, para que cada quien tenga la oportunidad de promoverlos en su progreso académico y personal, de igual manera promueve cambios e innovaciones en la institución escolar y en sus aulas, así como la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en proyectos sociales que la institución dirija, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.

La participación y apoyo de los padres de familia o representantes de los educandos de forma activa y desinteresada, estimula y facilita el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro, incorpora docentes profesionalmente preparados, organización eficiente, conocimiento claro de los propósitos y metas que se pretende que los estudiantes desarrollen, actividades docentes estructuradas, tratamiento de la diversidad, seguimiento de los avances de los estudiantes, uso de refuerzos positivos, normas claras de disciplina son las que reflejan el profesionalismo docente.

Una institución educativa de calidad comparte normas y metas claras con fines generales de la educación se considera las tres categorías básicas, la competencia académica y personal, la socialización de los estudiantes y la formación integral, sin que se pierda la búsqueda y reconocimiento de unos valores propios, con los cuales se identifique claramente una institución, existe un liderazgo profesional directivo, ya que este se centra en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión, coordinación y control. Supone una continua toma de decisiones en aspectos: administrativos y burocráticos, jefatura del personal, disciplina de los alumnos, relaciones externas, asignación de recursos, resolución de problemas. Se conoce bien lo que pasa en el centro, se media en la negociación de los conflictos y en la toma de decisiones compartidas.

Existe una estabilidad laboral y estrategias para el desarrollo del personal acorde con las necesidades pedagógicas de cada centro, se procura el aprendizaje continuo del profesorado y la actualización de los contenidos, recursos y métodos de un currículo bien planeado y estructurado con sistemas de coordinación y actualización periódica, en donde el aprendizaje y la enseñanza constituye el centro de la organización y la actividad escolar. Se cuida el ambiente de aprendizaje buscando el

aprovechamiento del estudiante y el empleo eficiente de los tiempos de aprendizaje; la motivación y los logros de cada estudiante están muy influidos por la cultura o clima de cada escuela. Existen expectativas elevadas sobre los alumnos y sus posibilidades. La comunicación de estas expectativas, propone desafíos intelectuales, atención a los derechos y responsabilidades en actividades del centro, control de su trabajo y su autoestima. (Cooperación Siglo XXI, 2008, pág. 2)

1.5.2. Factores que determinan la calidad en las instituciones educativas.

La calidad en las instituciones educativas están determinadas por los siguientes factores: recursos y materiales disponibles; como aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, canchas deportivas, mobiliario, recursos educativos, lo cual es fundamental ya que en una educación de calidad se necesita básicamente de estos recursos indispensables, o de lo contrario se estaría ofreciendo una educación mediocre en condiciones no aptas para el aprendizaje. (Elbot, 2005, pág. 123)

En cuanto a los recursos humanos; se requiere que el nivel científico y didáctico del profesorado califique con experiencia, actitud y capacidad de trabajo en equipo y tiempo de dedicación ya que los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda la organización por lo que es muy importante su participación y compromiso para la función que están desempeñando.

Al referirse a la dirección, y gestión administrativa y académica del centro; es decir, a la labor directiva, organizativa y de funcionamiento de los servicios, relaciones humanas positivas, coordinación y control de la institución educativa en el cual se desempeña como tal, ya que si no se ejerce de manera correcta el liderazgo, la institución tiende a ir a un caos puesto que de la dirección depende para saber llevar adelante todos los planes y proyectos que como institución se ha planteado.

Finalmente si se habla de los aspectos pedagógicos; son indispensables los siguientes documentos el PCI (Proyecto Curricular Institucional), el PEI (Proyecto Educativo Institucional), en instituciones técnicas el PTI (Proyecto de Transformación Institucional), POA (Plan Operativo Anual), la evaluación diagnóstica o inicial de los

alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, la metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluaciones, tutorías, recuperación pedagógica son algunos de los temas a ser tratados y llevados dentro de esta área, los cuales permitirá que se obtenga una educación de calidad. (Pérez Márques, 2011)

1.5.3. Factores que inciden negativamente en la calidad educativa

Así como existen factores que son buenos para un buen desarrollo de la calidad educativa en las instituciones, de la misma manera hay factores que actúan negativamente, entre estos tenemos: la libertad de cátedra mal entendida; se refiere a que algunos no entiendan las necesidades de los alumnos o desatiendan las necesidades de la institución a la que pertenecen. Regularmente los docentes piensan que son dueños de su hora clase, pero en la realidad no es así, ya que el currículo vigente es flexible, razón por la cual se adapta al medio, considerando las diferencias individuales y la realidad en la que se encuentra. (Pérez Márques, 2011)

CAPITULO II

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

¿Qué es evaluar?

Si se habla sobre evaluación y calidad aplicadas a la educación, ya en la realidad no es una tarea sencilla. En efecto, se trata de dos cuestiones que ocupan un lugar central en el debate pedagógico contemporáneo y que reclaman la atención de muy diversos actores educativos. De evaluación y de calidad hablan hoy en día toda la sociedad; pero aunque vayan siendo muchas las reuniones dedicadas a que se analice ambas realidades, estamos lejos de que se alcance un acuerdo general acerca de qué sea una educación de calidad y cuáles los mejores medios para lograrla. Parece muy sencillo, pero en realidad resulta complicado cuando se intenta plasmarlo en algo más que en ideas generales.

Si se reconoce de entrada esa dificultad y una actitud modesta, este trabajo pretende contribuir y clarificar que la conexión existente entre calidad y evaluación en el ámbito educativo. Para ello, plantea preguntas e identifica problemas como único medio posible de que se avance en el análisis. Pero al mismo tiempo, con el ánimo de que se realice alguna contribución positiva, no elude que se trace algunas vías de respuesta a las cuestiones planteadas, por más que lo haga con plena conciencia de su carácter provisional y sometiendo dichas ideas a discusión. (Brunner, 2010, pág. 1)

La calidad en las instituciones educativas, se rige a cumplir cada uno de los objetivos propuestos por la UNESCO, entre ellos tenemos: educación para toda la vida, educación de calidad como un derecho, pertinencia social, necesidades de aprendizaje del nuevo milenio y una educación que contribuya al desarrollo humano, la paz y seguridad, los valores universales, la toma de decisiones fundamentadas, calidad de vida en los niveles: individual, familiar, social y global. (Delgado, 2010)

De igual manera la calidad en las instituciones educativas tienen las siguientes características: reconoce el pasado, es relevante en el presente, tiene una visión de futuro, hace referencia a la construcción del conocimiento y a su aplicación práctica, refleja la naturaleza dinámica de las culturas y los lenguajes; valora lo individual en relación con los grandes contextos y la importancia de vivir de alguna manera que

promueva la igualdad en el presente y fomente un futuro sostenible. (Alfoncini, 2010, págs. 12 - 13)

Desde mi punto de vista la evaluación hoy más que nunca es un tema de gran importancia y trascendencia en el ámbito educativo, no porque sea nuevo, sino más bien porque personal administrativo, docentes, estudiantes, padres de familia y sociedad, están conscientes de la importancia y resultado que este acto produce al evaluar o ser evaluados. Conoce que se debe cumplir ciertos parámetros y requisitos para que se entregue un producto de calidad, utilizando los recursos, el tiempo y los esfuerzos de manera eficaz, así como también el nivel de competencia entre individuos e instituciones ha hecho inevitable llevar un proceso de evaluación.

2.1. Concepto de evaluación

El término evaluación es uno de los más utilizados por los profesionales de la educación. En buena parte de las ocasiones dicho uso está asociado a los exámenes y las calificaciones, es decir, se valora los productos del aprendizaje. Esta utilización tiene que ver con la concepción de la evaluación que la mayoría de la población lo percibe. Según la Real Academia de la Lengua (2001) “Evaluación es la acción y efecto de evaluar”, es decir, que evaluación significa dar un valor, una medida a algo. La concepción estática de la evaluación que se encierra en esta definición, en la que se resalta el hecho de que se valore resultados responde a una concepción de la educación también estática y centrada en los productos y no en los procesos. (Samaniego, 2010)

A la evaluación también se la define como un proceso dinámico a través del cual una organización o institución académica conoce sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas y así reorienta propuestas o bien focaliza en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores. Históricamente, la evaluación surge como una herramienta de control, es decir que a través de ella no solo las instituciones educativas controlan el aprendizaje de sus educandos, sino que además ejercen un control sobre la tarea que realizan los docentes, ya que son estos los que en definitiva tienen la enorme responsabilidad del progreso y evolución de la humanidad en cualquier parte del mundo. (Piedraita, 2009)

La evaluación es hoy quizá uno de los temas con mayor protagonismo del ámbito educativo, y no porque se trate de un tema nuevo, sino porque administradores, educadores, padres, alumnos y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia y las repercusiones del hecho de evaluar o de ser evaluado. En base a esto se está tomando conciencia de la necesidad de que se alcance mejoras en la calidad educativa, se aproveche adecuadamente los recursos, el tiempo y los esfuerzos. (Fernández, 2009)

Para dar mayor claridad al concepto de evaluación, es importante reconocerla como un proceso con el fin de que se obtenga resultados, ya que tiene un inicio, desarrollo y final en un tiempo determinado, en el cual se va recolectando información necesaria para que se realice finalmente la evaluación. Por otro lado la evaluación permite que se adapte la actuación del docente a las características individuales de los alumnos a lo largo de su proceso de aprendizaje para que se compruebe y determine si estos han conseguido las finalidades y metas educativas que son el objeto y razón de ser de la actuación educativa.

2.2. Ámbitos de la evaluación

Tradicionalmente la evaluación se había venido aplicando únicamente al rendimiento de los estudiantes en cuanto a contenidos, conceptos, hechos, principios adquiridos por ellos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, a partir de los años 60 el tema de la evaluación se ha extendido a otros ámbitos educativos como son: actitudes, destrezas, programas educativos, materiales curriculares didácticos, la práctica docente, los centros escolares, el sistema educativo en general. En la actualidad la evaluación es aplicada a todos y cada uno de los actores educativos con el fin de que se mejore la calidad de la educación en cada una de las instituciones. Debido a que el tema de la evaluación es demasiado amplio y aplicable en diferentes aspectos del sistema educativo, en el presente trabajo se toma en cuenta la Evaluación del Desempeño Profesional Docente y Directivo de la Institución que sea haya elegido para su aplicación. (Fernández, 2009)

2.3. Tipos de evaluación.

Esta clasificación atiende a diferentes criterios: según su finalidad y función, la evaluación es formativa ya que se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y ajuste sobre la marcha, los procesos educativos que tienen la finalidad de que se consiga las metas u objetivos previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también es formativa la evaluación de productos educativos, siempre que sus resultados se empleen para que mejoren los mismos; suele identificarse con la evaluación continua. Según su finalidad y función también es sumativa ya que suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende que se modifique, ajuste o mejore el objeto de la evaluación, sino simplemente se determine su valía, en función del empleo que sea deseado se haga del mismo posteriormente.

Otro criterio importante es, según la extensión, la evaluación es global; con este tipo de evaluación se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones de los alumnos, del centro educativo, del programa, etc. se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, con una totalidad interactuante en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto. Según la extensión la evaluación es también parcial; ya que pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo o del rendimiento de los alumnos.

Según otro criterio, la evaluación utiliza agentes evaluadores, que se encargan de realizar la evaluación interna que es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc. A su vez este tipo de evaluación ofrece diversas alternativas de realización tales como: autoevaluación; los evaluadores evalúan su propio trabajo, los roles del evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas; heteroevaluación; evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas, coevaluación; es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente, evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

Igualmente tenemos la evaluación externa; está se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o programa evalúan su funcionamiento. Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, etc. Estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementan mutuamente. Al utilizarlos en la evaluación de una institución educativa, permite que la propia institución se evalúe a sí mismo, pero le ofrece su asesoría técnica y cierta objetividad por su no implicación en la vida del centro.

Un penúltimo criterio se rige al momento de aplicación, así tenemos: evaluación inicial; se realiza al comienzo del curso académico, de la implantación de un programa educativo, del funcionamiento de una institución escolar, etc. Consiste en la recogida de datos en la situación de partida; es imprescindible se inicie cualquier cambio educativo, para que se decida los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para que se valore si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

De igual manera tenemos la evaluación procesual; que consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento de un centro, de un programa educativo, del proceso de aprendizaje de un alumno, de la eficacia de un profesor, etc., a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. También es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite se tome decisiones de mejora sobre la marcha y la evaluación final; que consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, programa, un trabajo, un curso escolar, etc., o para la consecución de unos objetivos.

Un último criterio que es el de comparación, nos indica que cualquier valoración se hace siempre comparando el objeto con un patrón o criterio. En el caso de que la referencia sea el propio sujeto, se comparan sus capacidades, intereses y metas que se había propuesto alcanzar en base al tiempo y al esfuerzo invertidos; o cualquier otro objeto de la evaluación en sí mismos en el caso en que las referencias no sean el propio sujeto, centro o programa. (Fernández, 2009)

2.4. Evaluación de la calidad educativa

La calidad educativa consiste en concebirla como eficacia o, dicho de otro modo, como el grado de cumplimiento efectivo de los objetivos educativos propuestos; estos son concebidos en términos de resultados o logros instructivos de los estudiantes. De igual manera se considera a la calidad educativa en su vertiente de eficiencia, esto es, el grado de adecuación entre los logros obtenidos y los recursos utilizados; suele ser un enfoque complementario del anterior. Al igual que ocurre con la calidad de la educación, también la evaluación se ha convertido en un elemento nuclear del discurso pedagógico contemporáneo. La novedad consiste en este caso en qué, más allá de su vertiente puramente discursiva o argumental, es la práctica de la evaluación lo que se ha generalizado ampliamente. (Brunner, 2010, pág. 5)

En efecto, hoy en día todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el sistema educativo. En la actualidad se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas e institutos, la organización y funcionamiento de los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, el impacto de las políticas educativas adoptadas.

La Constitución vigente nos habla de que se organice un instituto nacional de evaluación de educación para que se determine el nivel de calidad educativa con él cuenta la sociedad ecuatoriana, a nivel local, provincial y nacional, cuyo fin último es de que se mejore el nivel de calidad de vida de los ecuatorianos; ya que, la educación se considerada como un elemento que sirva de medio para el cambio del país y para la generación de empleos, además de una participación más equitativa de la economía nacional y apoyo al desarrollo regional. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010)

Para que se mantenga este pensamiento es importante se manifieste que la educación es un proceso de preparación, transformación, de adelanto y progreso no solo del país sino del medio donde reside cada ciudadano. Es un medio que genera

empleos ya que a través de este proceso de preparación se va adquiriendo nuevas ideas, estrategias y medios que en el futuro le ayuda a que se obtenga un buen trabajo o desarrolle por sí solo en el ámbito social y aproveche cada una de las oportunidades o buscarlas con el fin de que mejore su calidad de vida.

Por ello se considera a la calidad como un proceso dinámico en permanente cambio de acuerdo a las características y necesidades de cada región. Estos cambios son dados a través de los procesos educativos en donde se incluye a los docentes, directivos, alumnos, padres de familia y miembros de la comunidad en general. Al referirse a la evaluación dentro de la calidad educativa, es una educación de forma total o integral, para el cual se cuenta con varios paradigmas o modelos que enfatizan la satisfacción del cliente, de mejora continua de la gestión del proceso y participación de todos los agentes. Además se incorpora la equidad que es un elemento difícil de medir, por lo que se aplica formas de evaluación y de autoevaluación que garanticen de forma y de fondo que las medidas tomadas y ejecutadas están logrando los resultados previstos.

Dentro de las finalidades de la evaluación educativa, existe una muy importante que es la rendición de cuentas, la misma que es usada por las autoridades como medio para que se determine las falencias y fortalezas destacadas y corregirlas con el fin de que se dé cumplimiento a una educación de calidad, dinámica e integral y no como medio de instrumento que se controle el nivel de desempeño estudiantil, docente o directivo. Por ello la necesidad de que estos instrumentos educativos se utilicen en las instituciones para que mejore su calidad.

2.5. Evaluación de las instituciones educativas

En una primera aproximación se dice que la evaluación institucional es una investigación evaluativa que se realiza en una institución educativa en la que se obtiene bases firmes de apoyo a la toma de decisiones sobre política institucional, planificación y gestión educativa, administrativa y económica. El proceso de recolección de información y análisis que toda investigación supone, nos permite se construya un saber acerca del establecimiento y sus problemas, se plantee alternativas posibles, se trace estrategias, se tome decisiones y se planifique las

acciones. Con esta forma que se ve las cosas se motiva la participación de todos los componentes en la pro mejora de la calidad de una educación integral, equitativa y que nos lleve al Buen Vivir en sociedad y con el ambiente.

La evaluación en las instituciones educativas se plantea como un análisis periódico y permanente, realizado por los propios actores involucrados en los procesos institucionales; permite se conozca y comprenda logros y dificultades que la comunidad educativa enfrenta; posibilita la búsqueda en conjunto de alternativas y estrategias que enfrentan las situaciones problemáticas, conserva y enriquece aquellas que hacen posible los mejores logros. Con la idea de que se mejore la calidad educativa, se presenta la oportunidad de que se alcance y cumpla los objetivos planteados, haciéndola cada vez más competitiva y eficiente. Si se habla de competitividad se lo hace de forma externa, ya que si está apta para que se compita, a nivel interno funciona la cooperación entre cada uno de sus miembros, lo que hará que el mejoramiento continuo describa lo que realmente es la esencia de la calidad y refleje lo que las instituciones necesitan se haga si quieren llegar a ser eficientes. (Corporación Siglo XXI, 2009, págs. 1 - 2)

2.6. Marco Legal

Los grandes cambios que se están emprendiendo para que se transforme radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que lo legitima y los impulsa. Tal es así que promueve la participación ciudadana en la gestión educativa, de conformidad con el artículo 85 de la Constitución, que dispone que “en la formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos se garantiza la participación de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades”, y con el artículo 100 de la Constitución que establece la participación de la sociedad en todos los niveles del Gobierno.

El artículo 2 literal “O” de la LOEI concibe la participación ciudadana “como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento, toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos”. Además, en su disposición general segunda, la LOEI establece

que “todas las instancias del Sistema Nacional de Educación garantiza la participación ciudadana de los individuos, las colectividades y sus diversas formas organizativas en todas las acciones, fases planificación y decisión de la gestión educativa, mediante manuales de procedimientos específicos que deban además, ser obligatoriamente difundidos”.

Nunca antes hubo en nuestro país una instancia especializada en evaluación educativa, que pueda proveer la información y la retroalimentación que requiere el Ministerio de Educación para que se construya políticas públicas que contribuyen a la mejora continua en el sistema nacional de educación. La Constitución en su artículo 346, dispone que “existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”.

En cumplimiento de este mandato, la LOEI en su artículo 67 crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, como instancia independiente del Ministerio de Educación. El Ministerio, como rector del Sistema Educativo, tiene la potestad que se defina las políticas públicas de evaluación educativa y rendición social de cuentas, y además se establezca estándares e indicadores de calidad educativa; en cambio. El Instituto por su parte construye los instrumentos para que se aplique la evaluación.

El Instituto que realiza la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establece los indicadores de la calidad de la educación, que se aplica a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010)

CAPITULO III
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

La evaluación del desempeño docente es un tema altamente conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones del conjunto de actores educativos: tomadores de decisiones políticas, administradores, docentes, estudiosos sobre la materia, pero también familias y sociedad en general. De igual manera se dice que la evaluación del desempeño profesional docente es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. La evaluación del desempeño docente permite que se promuevan acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

Se menciona que en los últimos años se está extendiendo el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente en toda América Latina, como instrumento para que se impulse una mejora de calidad para la docencia; aunque, la puesta en marcha de un sistema de evaluación deba estar siempre precedida de un profundo debate y sólo se implementa cuando haya una general aceptación por parte de la comunidad educativa, fundamentalmente de los docentes, sin duda alguna, los sistemas de evaluación impuestos se logre el alcance del objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza. (UNESCO, Ciencia y cultura, 2007, pág. 24)

3.1. Antecedentes y conceptos de la evaluación del desempeño profesional docente.

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para que se estime o se juzgue el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. En el ámbito educacional, Ralph Tyler (en Casanova, 1999), define la evaluación de desempeño como “El proceso que permite se determine en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”. Además Cronbach (en Casanova, 1999) la define como “La recogida y uso de la información para que se tome decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla

como elemento retroalimentador del objetivo evaluado y no sólo como un fin. Citado en (Barreto, 2002)

Finalmente, la evaluación docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de que se compruebe y valore el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (Martínez A. , 2011)

Con el fin de que se tenga una idea clara, se dice que el desempeño profesional docente es lo que el profesor hace en el trabajo: la forma en que prepara su clase, hace una presentación frente a sus alumnos, diseña materiales de aprendizaje o evalúa los exámenes; es decir, que el desempeño profesional docente es todo lo que el maestro realiza con la finalidad de que se desarrolle el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como también las actividades relacionadas con este proceso.

Además, es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades inherentes a una profesión. En el área educativa se considera como el conjunto de acciones diarias que realizan los docentes en el desarrollo de sus funciones, especialmente dentro del aula. La evaluación del desempeño profesional docente se enfoca en la potencia de un liderazgo educativo y pedagógico efectivo en los establecimientos educativos con el objetivo de que se genere cambios positivos de gestión que mejoren la calidad educativa.

El propósito de la evaluación del desempeño docente es la promoción de acciones didácticas pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes en base a los resultados encontrados. Ello quiere decir que la evaluación favorece a la capacitación, mejoramiento y desarrollo profesional; lo cual nos ayuda a que mejore la calidad de la docencia. Durante estos últimos años en nuestro país se aplica el proceso de evaluación a todo el sistema educativo; lo cual se señala que en cada institución son evaluados los docentes y directivos. La finalidad de esta evaluación es que se logre una reflexión profunda respecto al

mejoramiento de la gestión escolar y el desarrollo de iniciativas efectivas de aprendizajes institucionales orientados al mejoramiento de los logros educativos.

3.2. Características de la evaluación del desempeño docente.

Evaluar para mejorar es parte de la convicción, que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto contribuye al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia. (Ministerio de Educación, artículos-81030, 2010, pág. 7)

El desempeño también se mejora mediante la retroalimentación, a través de capacitaciones, superaciones profesionales, etc.; ya que todo esto le ayuda a que enriquezca su conocimiento y capacidad en relación a sí mismo y al rol que desempeña dentro de un contexto determinado. La calidad del sistema de evaluación cuenta con validez, fiabilidad, credibilidad, utilidad, transparencia y equidad; además no es aislada, sino que se relaciona la evaluación del docente con la de la institución educativa en su conjunto, donde desarrolla su tarea diaria y al contexto al que pertenece. (UNESCO, unesdoc.unesco.org/images, 2007)

3.3. Dimensiones del desempeño de los docentes

El Ministerio de Educación (acuerdo 0025-09), da a conocer, que en el artículo 349 de la Constitución de la República del Ecuador, estipula:

El Estado garantiza al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regula la carrera docente y el escalafón; establece un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se implanta políticas de promoción, movilidad y alternativa docente. (Estado Ecuatoriano, 2008)

La sexta política del Plan Decenal de Educación 2006-2015 de igual manera establece el “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector”. (Salinas, 2010)

A nivel de Educación ecuatoriana considera que:

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de salida expuestos en la Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica y el Bachillerato Unificado. (Ministerio de Educación, artículos-81030, 2010)

Con el cumplimiento de todo esto nos ayuda a que los y las estudiantes obtengan conocimientos, desarrollen habilidades y actitudes positivas hacia el Buen Vivir en sociedad y con el ambiente.

La evaluación docente es un proceso que permite se detecte las carencias en la actividad docente, conduciendo a una retroalimentación permanente orientada a que se identifique y modifique aquellas conductas deficientes, como asimismo, a que se refuerce las conductas eficientes que tiendan a que se optimice la calidad de la docencia. Por ello se desarrolla en forma continua, como cualquier otra tarea docente.

El modelo de desempeño docente contribuye de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza en la docencia; por ello cuenta con cuatro dimensiones de desempeño en el aula, siendo estas las siguientes: desarrollo curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético. Estas cuatro dimensiones de desempeño docente se descomponen en estándares generales y específicos, los cuales fomentan y aseguran que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia; es decir, una educación de calidad. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010)

3.4. Fases de la evaluación del desempeño profesional docente

El Ministerio de Educación del Ecuador desarrolla la evaluación del desempeño profesional docente a nivel de Educación Básica y Bachillerato, lo realiza en dos fases: la evaluación interna y la evaluación externa. La primera evaluación comprende dos partes: el conocimiento del sistema para la toma correcta de decisiones del Sistema Nacional de Educación y la retroalimentación del Sistema de Educación a todos los agentes que intervienen en él, desde los niveles más altos hasta el profesorado y equipos directivos de las instituciones. Tiene la característica de cualitativa y tiene un valor del 50% del puntaje total de la evaluación, comprende los siguientes instrumentos:

La autoevaluación es una prueba que realiza el mismo docente, quien se evalúa a sí mismo y a su vez le permite que se haga un autoanálisis o autocrítica y potencia el desarrollo autorregulador del docente. Tiene un valor del 5%; la coevaluación es un instrumento llenado por el jefe o director de área a quien corresponda el docente evaluado o por un docente de su misma especialidad o perfil. Tiene un valor del 5%; La evaluación por parte del directivo, ya sea por el rector, vicerrector o a su vez puede nombrarse un delegado, se refiere a la observación del trabajo en el aula, que a diario realiza el docente evaluado. También tiene el valor del 5%; la evaluación por parte de los estudiantes a quienes el docente dicta clases, permite el conocimiento del desempeño a través de la opinión del alumno respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente-estudiante. Tiene una valoración del 12%.

La evaluación por parte de los padres de familia, cuyos hijos o representados reciben clases por el docente a ser evaluado, de igual manera recoge el conocimiento del desempeño docente y la relación con el estudiante. Tienen una valoración del 8% y finalmente la observación de la hora clase, que incluye la planificación, desarrollo y pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente en el aula; posee una valoración del 15%. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010)

Para culminar con el proceso de evaluación del desempeño profesional docente hay la evaluación externa que se refiere a la rendición social de cuentas, entendida como

un accionar volcada hacia la sociedad en respuesta a la transparencia del sector público. Igualmente tiene una valoración del 50% y se aplica a los docentes en diferentes pruebas, entre ellas tenemos: de conocimientos específicos, de conocimientos pedagógicos, de habilidades lingüísticas y de lengua ancestral.

La prueba de conocimientos específicos tiene un equivalente al 30% de la evaluación total. Existen dos tipos de conocimientos específicos. Una para docentes de primer año de educación básica y otra para los docentes de segundo a séptimo año de educación básica; las pruebas para los docentes del primer año de educación básica contienen bloques de psicología evolutiva, puericultura, psicomotricidad, expresión cultural y cultura estética. Las pruebas para los docentes de segundo a séptimo año, tendrán los siguientes bloques: lenguaje y comunicación, matemática, estudios sociales y ciencias naturales.

La prueba de conocimientos de pedagogía tiene un valor del 10%, se evalúa el nivel de comprensión de los docentes sobre los temas necesarios para su buen desempeño profesional tales como: teorías pedagógicas, aprendizaje humano, diseño y planificación micro curricular, evaluación del aprendizaje, inclusión educativa y legislación educativa y a la prueba de habilidades lingüísticas corresponde la comprensión lectora; esta prueba tiene el valor del 10%, donde se descubre si el docente tiene la capacidad de decodificar, e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo.

Para los docentes de los niveles de Educación Intercultural Bilingüe el esquema de evaluación es el mismo de los demás establecimientos hispanos, lo único diferente es que se agrega un bloque sobre conocimientos de lengua y cultura de la nacionalidad a la que pertenece el establecimiento educativo en el que trabaja. Esta prueba es únicamente informativa y no afecta a la calificación total de la evaluación; sin embargo las personas que no obtengan una calificación de por lo menos el 60%, están obligados a aprender la lengua ancestral correspondiente en un plazo no mayor de dos años para cuando se vuelva a evaluar). (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010)

3.5. Instrumentos de evaluación

Los instrumentos de evaluación son formatos de registro de información que poseen características propias, además sirven para que se recoja la información que se requiere en función de las características del aprendizaje que se evalúa y de las condiciones en las que se aplique. En cuanto a su concepto es una herramienta destinada a que se documente el desempeño de una persona, se verifique los resultados obtenidos y se evalúe los productos elaborados, de acuerdo con una norma o parámetro previamente definido en la que se establecen los mecanismos y criterios que permiten se determine si una persona es competente o no considerando las habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes y valores puestas en juego en el ejercicio de una acción y en un contexto determinado. (Alfoncini, 2010)

En cuanto a los instrumentos a utilizarse en la evaluación para el desempeño profesional docente en cada fase se han designado diferentes niveles de calificación, amparada en una normativa legal que oficializa su implementación. Como se menciona anteriormente los instrumentos de la evaluación interna son: autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte de directivos, estudiantes y padres de familia y la observación de la clase demostrativa.

La evaluación externa está basada en los siguientes instrumentos: Prueba de educación general básica de primero y de segundo a séptimo años. Para octavo a décimo años, se evalúa según la especialidad del docente. Sea esta ciencias naturales, estudios sociales, matemática, lengua y literatura, entre otras. Para los docentes de bachillerato se usa según su especialidad y cuenta con los siguientes instrumentos: biología, ciencias sociales, física, lengua y literatura, matemática, química, en lo referente a la comprensión lectora y conocimientos pedagógicos se evalúa a todos los docentes y en el caso de ser de jurisdicción bilingüe lenguas ancestrales. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010)

3.6. Incentivos y niveles de evaluación

El gobierno nacional a través del ministerio de educación, tiene como objetivo fundamental el mejoramiento de los estándares de calidad de la educación del país, para lo cual es necesaria una permanente evaluación de los actores del sistema educativo. Mediante acuerdo ministerial N° 0025-09 del 26 de enero del 2009, se implementa el sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, cuyo objetivo es dar incentivos que premie la excelencia académica y monitoree la calidad del sistema nacional de educación. Estos incentivos se han clasificado en cuatro niveles, cada uno con su correspondiente rango y a su vez los resultados de ellos:

Nivel uno; excelente, tiene un rango de calificación de igual o mayor al 90%. Los docentes que obtengan este resultado reciben un estímulo anual de 1200 dólares hasta una evaluación después de cuatro años y puedan acceder a becas o pasantías, o son formadores de otros actores del sistema en programas de superación. Nivel dos; muy bueno, son los que obtienen una calificación total entre 80% y 89%. Los docentes que obtengan este resultado reciban un estímulo anual de 900 dólares hasta una nueva evaluación después de cuatro años y puedan acceder a becas o pasantías y son formadores de otros actores del sistema en programas de superación.

Nivel tres; bueno, los docentes que hubieren obtenido una calificación total entre 60% y 79% están obligados a seguir un plan de cursos ofrecidos por el ministerio de educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en la evaluación y se evalúa después de dos años y nivel cuatro; insatisfactorio, los docentes que hubieren obtenido una calificación menor al 60% están obligados a seguir un plan de cursos y acompañamiento ofrecido por el ministerio de educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en su evaluación y se evalúa nuevamente después de dos años. Si en la nueva evaluación llegan a la calificación total insatisfactoria tendrán una oportunidad más un año después. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010)

CAPITULO IV
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

El propósito fundamental de la evaluación del desempeño contribuye al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Es importante que se mencione que la evaluación de desempeño, se refiere al proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones que se comprometen los docentes, directivos y técnico-pedagógicos de la forma más precisa y fundada posible.

Debido a que el mejoramiento educativo es tarea fundamental de quienes cumplen el rol de liderazgo al interior de los establecimientos escolares. Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de que se evalué, pero es más adecuada para que genere cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa. (Carlini, 2011, pág. 8)

4.1. Conceptos del desempeño profesional directivo

La real academia de la lengua española (vigésima segunda edición) nos da a conocer que la palabra desempeño significa “acción y efecto de desempeñar o desempeñarse); mientras que la palabra directivo significa “que tiene facultad o virtud de dirigir”. Por lo que si se relaciona los dos significados se concluye que desempeño directivo es la acción y facultad que una persona tiene para que dirija a toda una comunidad educativa. Por lo tanto los directivos tienen la capacidad de dirigir, guiar a la comunidad educativa hacia la calidad. (Lema, 2001)

Son amplias las concepciones existentes sobre este concepto; sin embargo, se lo ha definido como “la acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que se ha designado como responsabilidad y sea medido en base a su ejecución”. En otra concepción se dice que “la idoneidad del director para que ejecute las acciones propias de sus funciones, donde se refleje su dominio político – ideológico, técnico – profesional y el liderazgo, que le permita un saber ser, acorde con las prioridades del trabajo en el sector, según las exigencias actuales y demostrándolo en la evaluación de los resultados concretos de su centro”. (GESTIOPOLIS, 2008)

Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos; sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada que genere cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y equidad educativa. Por cuanto la gestión administrativa se refiere a actividades vinculadas a la planificación, organización institucional, su dirección y gestión efectiva, el manejo económico financiero y la evaluación y acreditación institucional. (Freire, 2007)

Los aspectos a evaluarse en el desempeño profesional de los directivos son: el liderazgo de la persona que ocupa el cargo y su capacidad efectiva que crea una cultura organizacional que estimule el trabajo del grupo. La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común; la cultura ofrece formas definidas de pensamiento, sentimiento y reacción que guían la toma de decisiones y otras actividades de los participantes en la organización. La cultura organizacional se expresa en el compromiso institucional, en el desempeño cualitativo, en el trabajo en equipo y en una actitud propositiva.

El liderazgo es una cualidad que permite se ayude a cada una de las personas a conducirse en el camino hacia la misión, visión y objetivos institucionales. Esto significa que el líder no es a quien muchas personas siguen sino, muy por el contrario, es quien se pone al servicio de otros para ayudarlos a conducirse por un camino que él ya ha recorrido. Este liderazgo se expresa en destrezas de administración, motivación y destrezas ético – mediadoras.

4.2. Importancia de la evaluación de desempeño directivo

La evaluación de desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de docentes, directivas y técnico-pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos que se demuestre sus competencias para que lideren procesos pedagógicos, elaboren objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a instituciones educativas desarrollen una educación de mayor calidad y equidad.

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las instituciones educativas, busca se genere una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas. Se espera que, con ocasión de la evaluación de desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos. (Freire, 2007)

4.3. Dimensiones del desempeño profesional directivo

El modelo de la evaluación del desempeño profesional directivo de nuestro país, considera cuatro dimensiones y a su vez estas desarrollan estándares generales y específicos. Las dimensiones son: liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, gestión del clima organizacional y convivencia escolar. El liderazgo define la visión, los valores y determina altas expectativas con el fin de que se suscite el trabajo hacia objetivos comunes; inspira y lidera innovaciones desde fuertes convicciones acerca de la educación; comparte el liderazgo (involucrar a la comunidad educativa en el diseño y la implementación de decisiones y genera un sentimiento de comunidad y cooperación). Tener conciencia de los logros y fracasos y lo que ocurre en la institución con el fin de que se utilice la información para problemas potenciales y actuales y finalmente se adapte su liderazgo a las necesidades de la situación y se aprenda de la disensión.

La gestión pedagógica, establece y comunica objetivos de aprendizaje, estándares y expectativas junto con la comunidad educativa; se involucra en el diseño y la implementación de currículo, instrucción y evaluación; evalúa la efectividad de las prácticas escolares y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes; evita que los docentes realicen tareas que puedan distraerlos de la enseñanza y finalmente promueve a los profesores los materiales necesarios para la ejecución exitosa de su trabajo.

En cuanto a gestión de talento humano y recursos, este promueve el desarrollo profesional y aprendizaje del personal de la institución y su propio desarrollo;

gestiona por el bien de la institución con las autoridades pertenecientes a su jurisdicción; selecciona y utiliza los recursos de manera eficaz y finalmente mantiene y mejora la infraestructura escolar. En la gestión del clima organizacional y convivencia escolar, tiene la facultad de celebrar los logros individuales e institucionales; se garantice un ambiente según los principios y valores del Buen Vivir; se promueva la formación ciudadana e identidad nacional y finalmente se establezca excelentes lazos comunicativos e interacciones de calidad con la comunidad educativa. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010)

4.4. Instrumentos de evaluación para el desempeño profesional directivo

Los instrumentos que se utiliza para evaluar la gestión institucional en lo referente al desempeño profesional directivo, consiste en las siguientes evaluaciones: evaluación interna son los que se utilizan para la evaluación del director, rector, subdirector, vicerrector, inspector general, los mismos que consisten en: autoevaluación, evaluación por parte del consejo ejecutivo, evaluación por parte del consejo estudiantil, evaluación por parte del comité central de padres de familia y evaluación por parte del supervisor de la zona. Estos instrumentos tienen las siguientes dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad. (Ministerio de Educación, portalme.ec, 2010)

METODOLOGÍA

5.1. Participantes

En la presente investigación de campo sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato de Ecuador durante el año lectivo 2012-2013, se lleva a efecto en la unidad educativa “John F. Kennedy”, ubicado en la parroquia El Esfuerzo, cantón Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

Esta institución educativa oferta del inicial al décimo año de educación general básica; la jornada de estudio de este establecimiento es matutina, cuenta con un total de 550 estudiantes. Para la presente investigación se toma en cuenta al octavo, noveno y décimo años de educación general básica, con un total de 82 estudiantes. De este total se realiza la encuesta a 68 estudiantes; el total de docentes son 12, incluyendo al director, subdirector e inspector. Además el 90% de los padres de familia investigados colaboran amablemente, mientras que el 10% indirectamente se rehusó a colaborar. Tanto en estudiantes como padres de familia del octavo, noveno y décimo años de básica, se aplica la muestra de la población. En la autoevaluación de los docentes, participan 9; en la coevaluación, los docentes son evaluados por el subdirector e inspector; así como también participa el Director, estudiantes y padres de familia en la evaluación de los docentes.

En lo referente al personal directivo corresponde al director, subdirector e inspector, los mismos que son autoevaluados y evaluados por miembros del consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor de la zona. Como en todo proceso, hay muchas inquietudes de parte de las personas que se toman en cuenta para que se aplique dicha encuesta. Sin embargo, los compañeros docentes lo hacen con todo el agrado posible, teniendo el apoyo de cada uno de ellos.

5.2. Muestra de la investigación

Una vez recopilados los datos de la población a investigarse en la unidad educativa “John F. Kennedy”, ver anexos (Tabla 1), se procede a sacar la muestra tanto de estudiantes como de padres de familia para la población de octavo, noveno y décimo años de educación básica, ya que la población supera a los 30 estudiantes. Para ello se calcula el tamaño de la muestra y seguidamente se sorteó a los estudiantes y padres de familia de los años de básica anteriormente nombrados a través de la aplicación del proceso estadístico aleatorio. La fórmula que se aplica para la muestra es la siguiente:

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

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.

A continuación se detalla las fórmulas aplicadas tanto en estudiantes como padres de familia.

Número total de estudiantes = 82

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 82}{(0.05)^2(82 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 82}{(0.0025)^2(81) + (3.8416 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{78.7528}{0.2025 + 0.9604}$$

$$n = \frac{78.7528}{1.1629}$$

$$n = 67.72 \quad \mathbf{n = 68 \text{ estudiantes}}$$

Número total de padres de familia = 71

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

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 71}{(0.05)^2(71 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.8416 \times 0.5 \times 0.5 \times 71}{(0.0025) (70) + (3.8416 \times 0.5 \times 0.5)}$$

$$n = \frac{68.1884}{0.175 + 0.9604}$$

$$n = \frac{68.1884}{1.1354}$$

$$n = 60.05 \quad \mathbf{n = 60 \text{ padres de familia}}$$

El número de estudiantes para el muestreo es de 68 y de padres de familia es de 60 no coincide con los estudiantes ya que hay padres de familia que tienen hasta tres hijos en los años de básica que se está utilizando para la investigación. Ver anexo (Tabla 2 nómina de estudiantes y padres de familia), de dichas nominas se sacó las muestras detalladas anteriormente. En cuanto a las encuestas aplicadas al director, subdirector e inspector y docentes, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar, se trabajó con toda la población.

5.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas que se utilizan para la realización de esta investigación son: la observación; utiliza el maestrante en el momento en que observa la clase que es impartida a sus estudiantes por parte de los docentes investigados. Para esta técnica se usa el instrumento dado por el ministerio de educación el mismo que dice matriz de evaluación: observación de clase; el objetivo de este instrumento es: reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Además este instrumento consta de: actividades iniciales; que se refieren a la presentación del plan de clase, inicio puntual de la clase, revisar tareas, presentar el tema, dar a conocer el objetivo e iniciar con una evaluación diagnóstica. Luego continua con el proceso de enseñanza-aprendizaje que se refiere al desarrollo de la clase en si en donde el docente considera las experiencias previas, ejemplos reales, relación del tema con la realidad, asignación de actividades claras, refuerzo, preguntas si comprendieron la clase, y evaluar. En cuanto al ambiente en el aula se observa si el docente es afectuoso, trata con respeto, es amable, valora la participación, mantiene la disciplina y motiva a sus estudiantes.

Otra técnica que se utiliza es la encuesta, la misma que se aplica al momento de evaluar el desempeño profesional docente; es dada por cada docente, director, estudiantes y padres de familia. Por otra parte, para que se evalué el desempeño profesional directivo, se encuesta al director, subdirector e inspector, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor escolar. Para esta técnica se usa el instrumento cuestionario para la encuesta.

Para la evaluación del desempeño profesional docente se utiliza como instrumento los siguientes cuestionarios: para la autoevaluación, el objetivo de este instrumento es reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula. En la coevaluación, el objetivo es reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula; en la evaluación de los docentes por parte

del director, el objetivo es: reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

En el cuestionario para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, el objetivo es: 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. En el cuestionario para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia el objetivo es: reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Además en cada encuesta se evalúan las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, disposición al cambio en educación, y relación con los estudiantes.

Para la evaluación del desempeño profesional directivo, se utilizan los siguientes cuestionarios: autoevaluación del director, subdirector e inspector evaluación del director, subdirector e inspector por parte del consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia y supervisor de la zona. Para cada uno de estos cuestionarios el objetivo es: obtener información sobre el desempeño profesional del director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige. De igual manera, en cada encuesta se evalúan las siguientes dimensiones: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad. (Elbot, 2005)

En el diseño y procedimiento de la presente investigación de campo se aplica la investigación socioeducativa donde se involucra a toda una comunidad educativa con la finalidad de que se diagnostique el desempeño profesional docente y directivo de la institución investigada. Para obtener la información necesaria realice los siguientes pasos:

Permiso debido del señor director, diálogo con cada uno de los docentes a investigarse y finalmente reuniones con estudiantes y padres de familia.

En cuanto a la investigación para la elaboración del marco teórico consulte información en la página web y la asesoría virtual dada por el Magister Víctor E. Chinín autor de la guía didáctica; para la recolección de los datos hice la reproducción necesaria en fotocopiado, reuniones con los docentes, estudiantes, padres de familia, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité de padres de familia y supervisor de la zona. Luego tabule los datos y elabore las tablas con el fin de organizar la información, realizar el análisis e interpretación de los resultados, la planificación del proyecto de mejoramiento educativo y estructurar el informe.

En la encuesta, cada dimensión tiene su valor como también cada número de la escala tiene su respectivo puntaje, al aplicarlo en cada una de las tablas se logra obtener un puntaje, para finalmente llegar a la sumatoria de todos los puntos obtenidos. De la observación del puntaje total conseguido se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente y directivo en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente.

Parámetros de la evaluación

Para la evaluación del desempeño profesional docente y directivo se toma en cuenta la siguiente tabla de valoración:

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

RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

6.1 Resultados de evaluación del desempeño profesional docente en la unidad educativa “John f. Kennedy”, de la parroquia el esfuerzo, cantón santo domingo, provincia de santo domingo de los Tsáchilas, durante el año 2012 – 2013.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 1. Sociabilidad pedagógica

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA.													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
1.1 Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
1.2 Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0	3	33	6	67	9	100	
1.3 Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100	
1.4 Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
1.5 Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
1.6 Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100	
1.7 Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0	0	0	0	0	4	44	5	56	9	100	
TOTAL	0		0		0		1.078		5.047		6.125		
PUNTAJE	0		0		0		0.12		0.56		0.72		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		16.66%		77.77%		94.44%		

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa “John F. Kennedy”

Elaboración: Bermeo Jiménez y Yane

El análisis de la primera dimensión en la autoevaluación aplicada a los docentes, es importante que se destaque el concepto de sociabilidad siendo éste el valor que nos impulsa a que se busque y cultive las relaciones con las personas compaginando los mutuos intereses e ideas para encaminarlos hacia un fin común, independientemente de las circunstancias personales que a cada uno rodean. Como profesional de la educación se está pendiente de las personas, se observa el desempeño en su trabajo, se conoce su entorno familiar y las circunstancias en las que viven, así como su forma de ser, sus reacciones y las motivaciones por las cuales se rigen con estos elementos; y de esta manera se contribuye en el desarrollo individual. (Carminiani, 2012)

La relación de la sociabilidad con la pedagogía, nos impulsa a los docentes a que se cumpla valores tales como: la cortesía, respeto, tolerancia y muchos más, a la vez nos empuja a ser responsables en nuestro accionar dentro del aula de clases; de igual manera se propicia el respeto a las demás personas sea cual sea su condición, solo así se logra que se forme individuos que ayuden al progreso de la sociedad y sean partícipes en el buen vivir que hoy por hoy la actualización y fortalecimiento curricular están propiciando.

En el análisis de la primera tabla se observa que en los aspectos referentes al trato a los estudiantes con cortesía y respeto, al propiciar el respeto a las personas con capacidades y la no discriminación entre compañeros; hay un 11% que lo hace frecuentemente y un 89% lo hace siempre. En cuanto a la forma de que se llame la atención a los estudiantes con firmeza pero con respeto y se tome en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios; hay un 22% que lo hace frecuentemente y un 78% que lo realiza siempre. Al momento de que se fomente la autodisciplina en el aula hay un 33% que lo hace frecuentemente y un 67% que lo hace siempre; en otro aspecto que trata acerca de la preocupación por la ausencia o falta de los estudiantes, si llama a los padres de familia o representantes; hay un 44% que lo hace frecuentemente y un 56% lo realiza siempre.

Tabla 2. Habilidades pedagógicas y didácticas

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1 Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
2.2 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	33	6	67	9	100
2.3 Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
2.4 Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.5 Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.6 Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.7 Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.8 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100

contenido.												
2.9 Permiso que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
2.10 Propicio el debate y respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	1	11	3	33	5	56	9	100
2.11 Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
2.12 Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.13 Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
2.14 Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	0	0	4	44	5	56	9	100
2.15 Explico la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
2.16 Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.17 Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	1	11	2	22	6	67	9	100
2.18 Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.19 Reajusto la programación en base	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100

a los resultados obtenidos en la evaluación.												
2.20 Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	0	0	3	33	6	67	9	100
2.21 Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	0	0	3	33	6	67	9	100
2.22 Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	1	11	0	0	1	11	7	78	9	100
2.23 Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.24 Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades.												
2.24.1 Analizar	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
2.24.2 Sintetizar.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
2.24.4 Observar.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
2.24.5 Descubrir.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0	0	0	3	33	6	67	9	100
2.24.7 Argumentar.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
2.24.8 Conceptualizar.	0	0	0	0	0	0	3	33	6	67	9	100
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
2.24.10 Escribir correctamente.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
2.24.11 Leer comprensivamente.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
2.24.12 Escuchar.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
2.24.13 Respetar.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
2.24.14 Consensuar.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
2.24.15 Socializar.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
2.24.16 Concluir.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.24.17 Generalizar.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
2.24.18 Preservar.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
TOTAL	0		0.026		0.102		3.388		32.239		35.755	

PUNTAJE	0	0.003	0.01	0.38	3.58	4.23
PUNTAJE PROMEDIO	0	0.07%	0.23%	8.98%	84.63%	93.85%

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En la segunda dimensión correspondiente a la autoevaluación de los docentes en lo que se refiere a las habilidades pedagógicas y didácticas, se inicia relacionando cada uno de estos términos con el trabajo que realiza el docente en el aula; empezando por definir que es habilidad siendo esta "una aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo determinada actividad, oficio o trabajo". (Altamira, 2011)

Tiene un conocimiento en pedagogía ya que esta comprende un conjunto de proposiciones teóricas y metodológicas; enfoques, estrategias y técnicas que se articulan en torno al proceso educativo que busca como propósito se incorpore a los sujetos a una sociedad determinada que posee pautas culturales propias, permitiendo de esta manera al ser humano desarrolle todas sus potencialidades.

La didáctica esta junto a la pedagogía la misma que se encarga de la búsqueda de métodos y técnicas para mejorar la enseñanza, definiendo las pautas para que se consiga que los conocimientos lleguen de una forma eficaz a los educandos; así mismo permite que se aborde, analice y diseñe los esquemas y planes destinados a que se plasme las bases de cada teoría pedagógica (Hubert Frank, 2006).

En fin las habilidades pedagógicas y didácticas tienen mucho que ver en las planificaciones ya que hoy en día los docentes tienen la ardua tarea de preparar las clases en función de las necesidades de los estudiantes, tomando en cuenta su desarrollo cognitivo y socio afectivo y a la vez se hace que conozca la programación a realizarse durante un año lectivo, como también se utiliza un lenguaje adecuado, se toma en cuenta los conocimientos previos, sus opiniones, se elabora material didáctico acorde a cada tema, empleo de las TIC y desarrollo de habilidades tales como; analizar, sintetizar, reflexionar, observar, etc.

El análisis de la segunda tabla que se refiere a la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas se observa que en los siguientes aspectos tales como: la

realización de una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido, la explicación de la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes y el desarrollo de habilidades como: analizar, reflexionar, observar, argumentar, redactar con claridad, leer comprensivamente, escuchar, respetar y consensuar; hay un porcentaje del 100% que lo hace siempre.

En los aspectos relacionados a la explicación de los criterios de evaluación del área de estudio, en la utilización del lenguaje adecuado, en el recuerdo de los temas tratados, en las preguntas a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas anteriormente, en el momento de exponer las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados, al recalcar los puntos clave de los temas tratados, en la entrega a los estudiantes de las pruebas y trabajos calificados a tiempo, en la utilización de bibliografía actualizada y en el desarrollo de las habilidades como: descubrir, concluir, generalizar y preservar; hay un porcentaje del 11% que lo hace frecuentemente y un 89% lo hace siempre.

En la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes con problemas similares a los que se enfrentan en la vida diaria, en la manera en que dan a conocer la programación y objetivos de la asignatura al inicio del año lectivo, la forma en que les permiten a los y las estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes, de igual manera estimulen el análisis y la defensa de criterios con argumentos, al aprovechar el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo, el reajuste de la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación y al desarrollo de habilidades tales como: sintetizar, escribir correctamente y socializar; hay un porcentaje de un 22% que lo hace frecuentemente y un 78% lo hace siempre.

Continuando con el análisis, en los aspectos referentes a la selección de contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, la elaboración y utilización del material didáctico apropiado a cada temática y el desarrollo de habilidades como exponer en grupo y conceptualizar demuestran que en un 33% lo hacen frecuentemente y en un 67% lo realizan siempre.

Para finalizar con el presente análisis, en el aspecto en donde el docente incorpora las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases, hay un 44% que lo hace frecuentemente y un 56% lo hace siempre. En otro aspecto el docente propicia el debate y respeto a las opiniones diferentes, hay un 11% que lo hace algunas veces, un 33% lo hace frecuentemente y un 56% lo realiza siempre; en lo referente a la utilización en las clases de herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación hay un 11% que lo hace rara vez, un 11% que lo realiza frecuentemente y un 78% que lo hace siempre.

Tabla 3. Desarrollo emocional.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1 Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	1	11	3	33	5	56	9	100
3.2 Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
3.3 Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
3.4 Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
3.5 Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
3.6 Me siento estimulado por mis superiores.	1	11	0	0	2	22	3	33	3	33	9	100
3.7 Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	1	11	2	22	3	33	3	33	9	100
3.8 Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	1	11	1	11	7	78	9	100
3.9 Siento que los padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizan.	0	0	0	0	2	22	1	11	6	67	9	100
3.10 Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
TOTAL	0.00		0.026		0.408		1.309		7.416		9.159	

PUNTAJE	0	0.002	0.045	0.145	0.824	1.13
PUNTAJE PROMEDIO	0	0.17%	3.98%	12.83%	72.92%	90%

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane

El desarrollo emocional "es un intento o preparación de la persona que establece, mantiene o cambia su relación con el entorno en función del significado que éste tiene para ella" (Saardani). La emoción es aquí el sinónimo de una interacción con el entorno y se hace hincapié en la acción personal, dando importancia a sus consecuencias; las emociones sirven para que regulen las relaciones con otras personas y, por tanto, es preciso entenderlas en el marco de procesos de comunicación progresivamente significativos. Los seres humanos tienen instintos y poderes cognitivos para que use el conocimiento social con fines culturales y es aquí donde se trata de que busque el lugar de las emociones. (Vásquez, 2006)

Los docentes hoy en tienen una verdadera vocación, mantienen la autoestima elevada; ya que así disfrutan estar con sus alumnos, reciben y dan gratificaciones a los estudiantes, a sus colegas y padres de familia; apoyan y se sienten apoyados de los demás y tienen mucha seguridad al momento de tomar decisiones.

En el análisis de la tabla tres, se observa que en los aspectos en donde gratifica a los docentes la relación afectiva con los estudiantes y demuestran seguridad en sus decisiones; hay un 100% que lo hacen siempre. En cambio en la manera en que los docentes sienten que a los estudiantes les gustan sus clases y la gratificación de la relación afectiva con el resto de colegas; hay un 11% que lo hace frecuentemente y un 89% lo realiza siempre.

En los aspectos en donde los docentes toman iniciativas y trabajan con autonomía y se preocupan porque su apariencia personal sea la mejor; hay un 22% que lo hace frecuentemente y un 78% que lo hace siempre. En la forma como el docente se siente miembro de un equipo con objetivos definidos; hay un 11% que lo hace algunas veces, un 11% frecuentemente y un 78% siempre. En cuanto a la manera en que sienten que los padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizan los docentes; hay un 22% que piensan algunas veces, un 11% frecuentemente y un 67% siempre.

Al referirse a la forma en que el docente disfruta al dictar sus clases; hay un 11% que lo hace algunas veces, un 33% frecuentemente y un 56% siempre. En el aspecto en el cual el docente se siente apoyado por el resto de colegas para la realización del trabajo diario; un 11% piensa rara vez, un 22% algunas veces, un 33% frecuentemente y 33% siempre. Finalmente en el aspecto en el que los docentes se sienten estimulados por sus superiores; hay un 11% que opina que nunca, un 22% algunas veces, un 33% frecuentemente y un 33% restante siempre.

Tabla 4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
4.2 Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0	0	0	3	33	6	67	9	100
4.3 Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
4.4 Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
4.5 Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0	1	11	2	22	6	67	9	100
4.6 Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
4.7 Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	1	11	0	0	2	22	6	67	9	100

4.8 Permiso que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100
4.9 Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes a través de esuelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0	1	11	2	22	6	67	9	100
4.10 Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0	1	11	1	11	7	78	9	100
TOTAL	0		0.026		0.153		1.54		7.491		9.21	
PUNTAJE	0		0.003		0.017		0.17		0.83		1.03	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.29%		1.65%		16.50%		80.58%		99.03%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"
Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane

La atención a estudiantes con necesidades especiales, tienen un carácter dinámico, ya que aparecen entre las características propias del sujeto y lo que entrega el sistema o programa de estudio; estas necesidades no siempre están relacionadas con una dificultad de aprendizaje, también pueden presentarse porque el alumno capta y aprende demasiado rápido. Para ambos casos, se realiza adaptaciones curriculares y se busca la metodología o estrategia de trabajo adecuada para que se satisfagan aquellas necesidades educativas especiales.

Con la vigencia del actual currículo se toma muy en cuenta la integración o inclusión educativa que es un proceso, a través del cual, las escuelas regulares buscan y generan los apoyos que requiere el alumnado con dificultades de aprendizaje, necesidades educativas especiales o con alguna discapacidad; razón por la cual los docentes descubren primeramente la dificultad, luego buscan las estrategias y

metodología apropiada y están en permanente contacto con el padre de familia. (Castillo Beltran, 2012)

En el análisis de la tabla cuatro; se observa que en los siguientes aspectos tales como: si un docente detecta una necesidad educativa especial leve en los estudiantes, en el envío de tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas, elabora adaptaciones curriculares para que facilite el aprendizaje, propone tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y permite que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase; un 22% lo hace frecuentemente y un 78% siempre. En el aspecto en donde el docente agrupa a los estudiantes por dificultades y los atiende en forma personal, el 33% lo realiza frecuentemente y el 67% siempre; en cambio en el aspecto donde el docente realiza entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante; el 11% lo hace algunas veces, otro 11% frecuentemente y el 78% siempre.

Si se habla de las recomendaciones que el docente hace para que el estudiante trabaje con un profesional especializado y de la comunicación permanente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, registros, informes o cuadernos; un 11% lo hace algunas veces, un 22% frecuentemente y un 67% siempre y si se propone la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad; hay un 11% que lo hace rara vez, un 22% frecuentemente y 67% siempre.

Tabla 5. Aplicación de normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
5.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
5.2 Respeto y cumpro las normas académicas institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
5.3 Elaboro el plan anual de las asignaturas que dicto.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
5.4 Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
5.5 Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100
5.6 Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
5.7 Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
5.8 Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
5.9 Llego puntualmente a	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100

todas mis clases.												
5.10 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	3	33	1	11	1	11	4	44	9	100
TOTAL	0		0.078		0.051		0.462		8.24		8.831	
PUNTAJE	0		0.009		0.006		0.051		0.92		1.03	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.87%		0.58%		4.95%		89.32%		95.72%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

Las normas son reglas de conductas que nos imponen un determinado modo de obrar o de abstenernos. Son establecidas desde el propio individuo y son llamadas autónomas; las que son fijadas independientemente del sujeto que las cumple, son llamadas heterónomas, las normas logran el orden y la paz social. (Altamira, 2011)

Una norma es cuando se busca que algo sea correcto y con lineamientos morales, jurídico o convencionales. En cambio las reglas son un proceso de eficacia de que algo sea justo e igual para todos; las reglas y normas son pactadas, aceptadas, reconocidas y acatadas por la sociedad. Sirven como un control en la sociedad actual, para que haya orden en todo lado o toda parte. (Fariñas, 2006)

Hoy en día los docentes respetan, cumplen y hacen cumplir las normas y reglamentos que existen en vigencia actualmente y a nivel institucional el manual de convivencia. De igual manera debemos son muy puntuales en la entrega de las planificaciones y demás documentos encomendados por la autoridad competente; la planificación de las clases son en función de un horario establecido, y en el marco de un currículo nacional.

En el análisis de la tabla cinco, se observa que en los siguientes aspectos: que hablan del respeto y cumplimiento de las normas académicas institucionales, la elaboración del plan anual de las asignaturas que dicta, la entrega del plan anual y unidades didácticas en los plazos estipulados por las autoridades y la enmarcación de dicho plan en proyectos educativos institucionales; hay un 100% que siempre lo cumplen.

En los aspectos en donde aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que nos competen, en la entrega a los estudiantes de las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades, en la planificación de las clases en función del horario establecido y en el marco del currículo nacional, y la puntualidad a todas las clases; hay un 11% que lo hace frecuentemente y un 89% siempre. En la ausencia a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor; hay un 33% que lo hace rara vez, un 11% algunas veces, otro 11% frecuentemente y un 44% siempre.

Tabla 6. Relaciones con la comunidad

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
6.1 Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	11	1	11	7	78	9	100	
6.2 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia representantes y estudiantes.	0	0	0	0	1	11	2	22	6	67	9	100	
6.3 Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
6.4 Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	0	0	3	33	6	67	9	100	
6.5 Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100	
6.6 Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	0	0	2	22	7	78	9	100	
6.7 Estoy abierto al diálogo y al trabajo	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100	

planteado por la comunidad.													
6.8 Participo en las actividades de la institución relacionada con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
6.9 Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	1	11	1	11	7	78	9	100	
TOTAL	0	0	0	0	0.153	1.001	6.695	7.849					
PUNTAJE	0	0	0.017	0.11	0.74	0.93							
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	1.82%	11.82%	79.56%	93.54%							

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En la relación de los docentes con la comunidad, es importante que se destaque que cada comunidad tiene singularidad con diferencias que son propias; ya que cada individuo que forma parte de una comunidad posee una necesidad de identificación cultural y de pertenencia que es necesario que satisfaga a través de la educación. Dentro de la comunidad está la familia, que pertenece a una cultura y, por lo tanto, en la medida en que se favorezca esa relación, se afirman también los lazos de valoración y estima de ella. (Barreto, 2002)

Desde mi punto de vista, un docente tiene presente primeramente las tradiciones y costumbres de la comunidad en la cual presta sus servicios, ya que en base a esto planifica sus clases y continua fortaleciendo las raíces culturales, igualmente trabaja con la comunidad en proyectos de beneficio comunitario, donde estén involucrados el grupo de docentes, estudiantes y padres de familia.

En el análisis de la tabla seis, se observa que en el aspecto que da a conocer que si el docente está abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad, hay un 100% que lo hace siempre. En la colaboración de la administración y ejecución de

tareas extra curriculares y la participación en las actividades de la institución relacionada con el desarrollo integral de la comunidad; hay un 11% que lo realiza frecuentemente y un 89% siempre.

Comparte con los demás compañeros estrategias que mejoran las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario y la colaboración en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI; hay un 22% que lo hace frecuentemente y un 78% siempre. En la participación decidida en las actividades para el desarrollo de la comunidad y en las decisiones de los consejos directivos o técnicos que impliquen en trabajo comunitario; hay un 11% que lo hace algunas veces, otro 11% frecuentemente un 78% siempre. En el apoyo al trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases; hay un 33% que lo hace frecuentemente y un 67% siempre. Programa actividades que realiza con padres de familia, representantes y estudiantes; hay un 11% que lo hace algunas veces, un 22% frecuentemente y un 67% siempre.

alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
TOTAL	0		0		0		1.078		6.901		7.979	
PUNTAJE	0		0		0		0.12		0.77		0.93	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		12.90%		82.80%		95.70%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En el clima de trabajo, las organizaciones educativas son entendidas como el lugar en el que confluyen todos los elementos y los factores del sistema y están ubicadas en contextos complejos y cambiantes con los que conviven y a los que deben responder. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no solo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio. (Elbot, 2005)

En el análisis de la tabla siete, se observa que en los aspectos en donde el docente dedica tiempo suficiente, completa las actividades asignadas y está dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las suyas; hay un 100% que lo hace siempre. En el cumplimiento de los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo, la manera de situar en el terreno profesional, los conflictos que se dan y en la búsqueda de alternativas viables para que se solucionen en beneficio de todos; hay un 11% que lo hacen frecuentemente y un 89% siempre.

En los aspectos donde el docente busca espacios y tiempo que mejora la comunicación con los compañeros y la disposición de información necesaria del trabajo en conjunto; hay un 22% que lo hace frecuentemente y un 78% siempre. Al identificarse de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto; hay un 33% que lo hacen frecuentemente y un 67% siempre. Al momento en que se compara intereses y motivaciones con los compañeros de área o curso; hay un 44% que lo hacen frecuentemente y un 56% siempre.

adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1	11	0	0	8	89	9	100
TOTAL	0	0	0	0	0.384	2.89	26.565	29.839				
PUNTAJE	0	0	0	0	0.04	0.32	2.95	3.46				
PUNTAJE PROMEDIO					1.16%	9.25%	85.26%	95.67%				

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico y el análisis crítico de esta dimensión ya está dicho en la "tabla 2" de la autoevaluación de los docentes, a continuación presento el análisis de la tabla ocho que corresponde a la coevaluación en donde un docente evalúa al otro y viceversa, esta dimensión se refiere al desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.

En los aspectos en donde nos indica si el docente utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases, adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes y utiliza bibliografía actualizada; hay un 11% que lo hace frecuentemente y un 89% siempre. En cambio en los aspectos en donde el docente elabora recursos didácticos novedosos, adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales; hay un 11% que lo hace algunas veces y un 89% siempre.

En lo referente a la planificación de las clases en coordinación con los compañeros de área y en la elaboración del plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva; hay un 22% que lo hace frecuentemente y un 78% siempre. En el aspecto en donde el docente aprovecha el entorno natural y social con el que propicia el aprendizaje significativo de los estudiantes, hay un 33% que lo hace frecuentemente y un 67% siempre.

Tabla 9. Cumplimiento de normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS													
ASPECTOS A CONSIDERAR: El Docente:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
2.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
2.2 Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100	
2.3 Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre, o quimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100	
2.4 Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
2.5 Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	1	11	2	22	6	67	9	100	
TOTAL	0		0		0.192		1.156		15.4		16.748		

PUNTAJE	0	0	0.021	0.128	1.71	1.92
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	1.09%	6.67%	89.06%	96.82%

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

Tanto la aplicación como el cumplimiento de normas y reglamentos están ligadas entre sí por tal razón el contenido científico y el análisis crítico está en la tabla cinco de la autoevaluación a los docentes, en la tabla nueve que habla del cumplimiento de normas y reglamentos se observa que en los siguientes aspectos tales como: entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades y la entrega de calificaciones a los estudiantes en los tiempos previstos, ya sea cada trimestre, bimestre o quimestre; hay un 100% que lo hace siempre. En lo referente a la aplicación del reglamento interno de la institución en las actividades que le competen y la puntualidad a las reuniones a las que se convocan; hay un 11% que lo hace frecuentemente y 89% siempre. En la programación de actividades que realiza con padres de familia, representantes y estudiantes; hay un 11% que lo hace algunas veces, un 22% frecuentemente y un 67% siempre.

Tabla 10. Disposición al cambio en educación.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DISPOSICION AL CAMBIO EN EDUCACIÓN												
ASPECTOS A CONSIDERAR: El Docente:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1 Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	1	11	0	0	8	89	9	100
3.2 Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
3.3 Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
3.4 Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100
TOTAL	0		0		0.192		0.867		12.32		13.379	
PUNTAJE	0		0		0.021		0.096		1.368		1.54	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		1.36%		6.23%		88.83%		96.42%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El estudio sobre las expectativas y actitudes de los docentes ha sido olvidado por la sociología de la educación, y se ha dado prioridad a la psicología lo que ha conllevado que este análisis se individualice y por lo tanto no se tome en cuenta los factores sociales y contextuales que enmarcan a una colectividad. Razón por la cual los docentes toman muy en cuenta los cambios que se están dando en el campo educativo y aplica en su trabajo cotidiano, en el nivel de las formas posibles que toma la reconstrucción y construcción de la cultura escolar

La diferencia cultural se convierte en la clave en donde el profesorado desarrolla un cambio; trabaja y entiende las diferentes lógicas culturales, ello implica que sobrepase el discurso de la integración y de la pluralidad. La igualdad educativa se consigue solamente a través de la incorporación de las diferencias culturales y a través de la investigación desarrollando su capacidad crítica para luego aplicarlo en el trabajo cotidiano.

Para que exista un verdadero cambio en educación, cada docente está consciente y decidido de que tiene que dar este paso, solo así se logra, ya que es muy importante que esté preparado y tenga conocimiento de nuevas formas de enseñanza, de los objetivos y metas del PEI de la planificación que hace para diariamente dar sus horas clases ya que este es el mejor camino para que logre que la educación sea diferente.

En el análisis de la tabla diez, en los aspectos que hablan acerca de la investigación de nuevas formas de enseñanza del área que dicta, de la colaboración en la consecución de los objetivos y metas del PEI y el logro de la identificación de manera personal con las actividades; hay un 11% que lo hace frecuentemente y un 89% siempre. En el aspecto en que propone nuevas iniciativas de trabajo, hay un 11% que lo hace algunas veces y un 89% siempre.

Tabla 11. Desarrollo emocional.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. DESARROLLO EMOCIONAL													
ASPECTOS A CONSIDERAR: El Docente:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
4.1 Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
4.2 Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
4.3 Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
4.4 Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100	
4.5 Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100	
4.6 Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	0	0	1	11	8	89	9	100	
4.7 Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	1	11	0	0	8	89	9	100	
4.8 Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	0	0	9	100	9	100	
TOTAL	0		0		0.192		1.156		25.795		27.143		
PUNTAJE	0		0		0.021		0.128		2.866		3.08		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0.68%		4.16%		93.05%		97.89%		

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico y análisis crítico del desarrollo emocional se encuentra en la tabla tres de la autoevaluación; a continuación realizo el análisis de la tabla once, en los aspectos referentes a: la disposición del docente en donde aprende de las personas, ideas y opiniones ajenas, a sentirse gratificado con la relación afectiva con los estudiantes y la preocupación porque su apariencia personal sea la mejor; hay un 100% que lo hace siempre.

En los aspectos que hablan: del trato a los compañeros con cordialidad, propicia el respeto a las personas diferentes, la no discriminación de los compañeros y la gratificación en la relación afectiva con los colegas; hay un 11% que lo hace frecuentemente y un 89% siempre. Si se habla de la preocupación sincera por la falta de un compañero; hay un 11% que lo hace algunas veces y un 89% siempre.

6.3 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN

Tabla 12. Sociabilidad pedagógica.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1 Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	1	11	8	89	0	0	9	100
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	3	33	4	44	2	22	9	100
1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	2	22	7	78	0	0	9	100
1.4 Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	2	22	6	67	1	11	9	100
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	7	78	2	22	9	100
1.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	1	11	5	56	3	33	9	100
1.7 Reajusta la programación con	0	0	0	0	1	11	5	56	3	33	9	100

base en los resultados obtenidos en la evaluación.													
1.8 Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	0	0	6	67	3	33	9	100	
TOTAL	0		0		1.48		10.608		4.13		16.218		
PUNTAJE	0		0		0.164		1.179		0.459		2.35		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		6.98%		50.17%		19.53%		76.68%		

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico de este tema ya fue redactado en la tabla uno de la autoevaluación de los docentes, en lo referente al análisis crítico es importante que se aclare que en esta tabla quien evalúa es el director por cuanto la redacción de cada aspecto se refiere a lo que cada docente cumple dentro del aula de clases, entre estos aspectos esta la importancia de los temas que son tratados a diario, ya que los mismos tienen que ver con el aprendizaje para la vida futura de los estudiantes; de igual manera selecciona los contenidos de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio-afectivo y además ejemplifica cada uno de los temas tratados y adecuarlos al contexto.

En otros aspectos también se habla del desarrollo de habilidades, si propicia el debate y respeto por las opiniones diferentes; si toma muy en cuenta las sugerencias o criterios. Reajusta la planificación en base a los resultados que se obtenga luego de una evaluación y finalmente, si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y notifica al padre de familia o representante.

En el análisis de la tabla doce, en donde las encuestas son hechas por el señor director a los nueve docentes del octavo, noveno y décimo años de educación general básica; se observa que en los aspectos que se refieren a lo que el docente desarrolla en los estudiantes como es la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto, hay un 67% que lo hace frecuentemente y un 33% siempre. En los aspectos que hablan de la importancia de cómo explica los temas tratados para el

aprendizaje y la vida futura de los estudiantes y del reajuste a la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación; hay un 11% que lo hace algunas veces, un 56% frecuentemente y un 33% siempre.

Continuando con el análisis, en los aspectos en donde el docente ejemplifica cada uno de los temas tratados y se adecuan al contexto, hay un 78% que lo hace frecuentemente y un 22% siempre. En cambio, sí un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante; hay un 33% que lo hace algunas veces, un 44% frecuentemente y un 22% siempre. Si propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes hay un 22% que lo hace algunas veces, un 67% frecuentemente y un 11% siempre; si toma en cuenta las sugerencias, opiniones o criterios de los estudiantes hay un 11% que lo hace algunas veces y un 89% frecuentemente y finalmente en el aspecto en donde selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo; hay un 22% que lo hace algunas veces y un 78% siempre.

Tabla 13. Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
2.1 Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	1	11	7	78	1	11	9	100	
2.2 Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	3	33	5	56	1	11	9	100	
2.3 Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	2	22	3	33	4	44	9	100	
2.4 Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	2	22	2	22	5	56	9	100	
2.5 Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	1	11	2	22	3	33	3	33	9	100	
2.6 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	1	11	0	0	7	78	1	11	9	100	
2.7 Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el	0	0	0	0	0	0	8	89	1	11	9	100	

estudiante requiera.							
TOTAL	0	0.074	1.48	7.735	4.72	14.009	
PUNTAJE	0	0.008	0.164	0.859	0.524	2.06	
PUNTAJE PROMEDIO	0	0.39%	7.96%	41.70%	25.44%	75.49%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico y análisis crítico referente a la atención a los estudiantes con necesidades individuales consta ya en la tabla cuatro de la autoevaluación de los docentes. En el análisis de la tabla trece se observa que en el aspecto en donde el docente detecta una necesidad educativa especial leve en los estudiantes hay un 22% que lo hace algunas veces, otro 22% frecuentemente y un 56% siempre; si durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes, hay un 22% que lo hace algunas veces, un 33% frecuentemente y un 44% siempre.

En el aspecto que menciona que si el docente permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase; hay un 11% que lo hace rara vez, un 22% algunas veces, un 33% frecuentemente y otro 33% siempre. En la colaboración en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera; hay un 89% que lo hace frecuentemente y un 11% siempre.

Si se propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes; hay un 11% que lo hace algunas veces, un 78% frecuentemente y un 11% siempre. La manera de comunicarse individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal; hay un 11% que lo hace rara vez, un 78% frecuentemente y un 11% siempre y en el aspecto que propicia la no discriminación a los compañeros; hay un 33% que lo hace algunas veces, un 56% frecuentemente y un 11% siempre.

Tabla 14. Habilidades pedagógicas y didácticas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.												
ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1 Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	8	89	1	11	9	100
3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	3	33	3	33	3	33	9	100
3.3 Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	2	22	6	67	1	11	9	100
3.4 Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	2	22	2	22	5	56	9	100
3.5 Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	6	67	3	33	9	100
3.6 Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	1	11	5	56	3	33	9	100
3.7 Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	7	78	2	22	9	100
3.8 Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	3	33	3	33	3	33	9	100
3.9 Utiliza tecnologías de comunicación e	0	0	0	0	2	22	5	56	2	22	9	100

información para sus clases.													0
3.10 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	1	11	7	78	1	11	9	10	0
TOTAL	0		0		2.072		11.492		7.08		20.644		
PUNTAJE	0		0		0.230		1.277		0.787		2.94		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		7.82%		43.44%		26.77%		78.03%		

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En las habilidades pedagógicas y didácticas el contenido científico y análisis crítico se realizó en la tabla dos de la autoevaluación de los docentes, de igual manera el director es quien evalúa a cada uno, aclarando que los aspectos mencionados se refieren a lo que cada docente debe cumplir tanto en el aula como con la institución. En el análisis de la tabla catorce, se demuestra que el docente entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades; hay un 22% que lo hacen algunas veces, un 22% frecuentemente y un 56% siempre.

En la planificación de las clases en el marco del currículo nacional; hay un 67% que lo hace frecuentemente y un 33% siempre. Si al inicio del año lectivo, los docentes dan a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos de la asignatura; hay un 11% que lo hacen algunas veces, un 56% frecuentemente y un 33% siempre. En los aspectos en los que enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional y entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo; hay un 33% que lo hace algunas veces, otro 33% frecuentemente y otro 33% siempre.

En la explicación de los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo; hay un 78% que lo hace frecuentemente y un 22% siempre. En la utilización de las tecnologías de la comunicación e información para sus clases; hay un 22% que lo hacen algunas veces, un 56% frecuentemente y un 22% siempre. En la utilización de bibliografía actualizada; hay un 89% que lo hace frecuentemente y un 11% siempre.

En la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndoles a problemas similares a los que se enfrentan en la vida diaria; hay un 11% que lo hacen algunas veces, un 78% frecuentemente y un 11% siempre y finalmente en la elaboración del plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva; hay un 22% que lo hacen algunas veces, un 67% frecuentemente y un 11% siempre.

Tabla 15. Aplicación de normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS.												
ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución.	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	9	100	0	0	9	100
4.2 Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	2	22	4	44	3	33	9	100
4.3 Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	1	11	8	89	0	0	9	100
4.4 Le gusta participar en los consejos directivos o técnicos.	0	0	0	0	1	11	4	44	4	44	9	100
4.5 Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0	0	5	56	4	44	9	100
TOTAL	0		0		0.592		6.63		3.245		10.467	
PUNTAJE	0		0		0.066		0.737		0.361		1.47	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		4.49%		50.14%		24.56%		79.19%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico y análisis crítico referente a la aplicación de normas y reglamentos ya fue consultado en la tabla cinco de la autoevaluación de los docentes. A continuación realizo el análisis de la tabla quince el aspecto que se refiere a la puntualidad del docente al momento que empieza sus clases; hay un 56% que lo hacen frecuentemente y un 44% siempre. En el aspecto que menciona que si le gusta la participación en los consejos directivos o técnicos; hay un 11% que lo hacen algunas veces, un 44% frecuentemente y otro 44% siempre.

Al momento en que dedica el tiempo suficiente para que complete las actividades asignadas; hay un 22% que lo hacen algunas veces, un 44% frecuentemente y un 33% siempre. Si aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que les competen; hay un 100% que lo hacen frecuentemente y finalmente si sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional; hay un 11% que lo hacen algunas veces, y un 89% frecuentemente.

Tabla 16. Relación con la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.													
ASPECTOS A CONSIDERAR: En promedio, el docente de su institución.	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
5.1 Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1	11	6	67	2	22	9	100	
5.2 Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	2	22	4	44	3	33	9	100	
5.3 Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo	0	0	0	0	2	22	5	56	2	22	9	100	

comunitario.													
5.4 Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	3	33	4	44	2	22	9	100	
TOTAL	0		0		1.184		4.199		2.655		8.038		
PUNTAJE	0		0		0.132		0.467		0.295		1.18		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		11.19%		39.58%		25%		75.77%		

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico y el análisis crítico de la relación con la comunidad se encuentran en la tabla seis de la autoevaluación de los docentes. En el análisis de la tabla dieciséis, en el aspecto en el que habla si el docente programa actividades que realiza con padres de familia, representantes y estudiantes; hay un 22% que lo hacen algunas veces, un 44% frecuentemente y un 33% siempre.

En la participación activa en el desarrollo de la comunidad; hay un 11% que lo hacen algunas veces, un 67% frecuentemente y un 22% siempre. Si comparte con sus compañeros estrategias que mejora las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario; hay un 22% que lo hacen algunas veces, un 56% frecuentemente y un 22% siempre y finalmente se menciona la participación en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad; hay un 33% que lo hacen algunas veces, un 44% frecuentemente y un 22% siempre.

1.8.1. Analizar.	2	1	16	3	33	5	112	18	449	73	612	100
1.8.2. Sintetizar.	6	1	11	2	49	8	132	22	414	68	612	100
1.8.3. Reflexionar.	2	1	10	2	42	7	119	19	439	72	612	100
1.8.4. Observar.	2	1	10	2	49	8	117	19	434	71	612	100
1.8.5. Descubrir.	3	1	6	1	44	7	118	19	441	72	612	100
1.8.6. Redactar con claridad.	4	1	9	1	44	7	103	17	452	74	612	100
1.8.7. Escribir correctamente.	5	1	7	1	32	5	108	18	460	75	612	100
1.8.8. Leer comprensivamente.	4	1	8	1	35	6	104	17	461	75	612	100
TOTAL	0.000		25.65		230.153		985.852		4367.076		5608.731	
PUNTAJE	0		0.042		0.376		1.611		7.136		10.97	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.38%		3.43%		14.69%		65.05%		83.55%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico y análisis crítico de esta dimensión ya se habló en las tablas anteriores; a continuación se realiza el análisis de la tabla diecisiete, la misma que fue calificada por los estudiantes; en el aspecto en el que prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 6% algunas veces, un 14% frecuentemente y 78% siempre. En el desarrollo de las siguientes habilidades el porcentaje está distribuido así: leer comprensivamente; hay 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 6% algunas veces, un 17% frecuentemente y un 75% siempre.

Escribir correctamente; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 5% algunas veces, un 18% frecuentemente y un 75% siempre; redactar con claridad, hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 7% algunas veces, un 17% frecuentemente y un 74% siempre; analizar; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, un 3% rara vez, un 5% algunas veces, un 18% frecuentemente y un 73% siempre; reflexionar, hay un 1% que no lo ha hecho nunca, un 2% rara vez, un 7% algunas veces, un 19% frecuentemente y un 72% siempre; descubrir; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 7% algunas veces, un 19% frecuentemente y un 72% siempre; observar, hay un 1% que no lo ha hecho nunca,

un 2% rara vez, un 8% algunas veces, un 19% frecuentemente y un 71% siempre y sintetizar, hay un 1% que no lo ha hecho nunca, un 2% rara vez, un 8% algunas veces, un 22% frecuentemente y 68% siempre.

En el aspecto en donde el docente realiza una introducción antes que inicia un nuevo tema o contenido; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 6% algunas veces, un 25% frecuentemente y un 67% siempre. La manera en que explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados; hay un 2% que lo hace rara vez, un 10% algunas veces, un 22% frecuentemente y un 67% siempre.

Como ejemplifica los temas tratados; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, un 2% rara vez, un 9% algunas veces, un 22% frecuentemente y un 66% siempre. En la manera de como dan a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, un 2% rara vez, un 5% algunas veces, un 29% frecuentemente y un 63% siempre. En la adecuación de los temas de acuerdo a los intereses de los estudiantes, hay un 1% que no lo ha hecho nunca, un 9% rara vez, otro 9% algunas veces, un 27% frecuentemente y un 62% siempre. Y finalmente si utiliza las tecnologías de la comunicación e información para sus clases; hay un 3% que no lo ha hecho nunca, otro 3% rara vez, un 11% algunas veces, un 26% frecuentemente y un 57% siempre.

Tabla 18. Habilidades de sociabilidad pedagógica.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.												
ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1 Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	7	1	12	2	30	5	106	17	457	75	612	100
2.2 Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	5	1	7	1	35	6	149	24	416	68	612	100
2.3 Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	4	1	17	3	52	8	135	22	404	66	612	100
2.4 Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	3	1	15	2	45	7	138	23	411	67	612	100
2.5 Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	5	1	19	3	58	9	146	24	384	63	612	100
2.6 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	9	1	18	3	44	7	144	24	397	65	612	100
TOTAL	0		15.048		90.552		420.452		1693.734		2219.786	
PUNTAJE	0		0.025		0.148		0.687		2.768		4.12	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.61%		3.59%		16.67%		67.18%		88.05%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

Las habilidades de sociabilidad pedagógica en el ámbito de la educación habla de, lo importante que los docentes poseen ya que las habilidades son un conjunto de conductas aprendidas de forma natural que se manifiestan en situaciones interpersonales; al relacionarlas con la pedagogía que es una ciencia que trae consigo técnicas educativas mediante las cuales se lleva a cabo la formación del ciudadano, nos ayuda a regular la conducta del ser humano.

Si esta conducta es positiva su comportamiento se refuerza, ya que se aplica el esquema de Skinner (1938), parte de que la conducta está regulada por las consecuencias del medio en el que se desarrolla dicho comportamiento. Las habilidades de sociabilidad se adquieren mediante reforzamiento positivo y directo de las habilidades; también se adquieren mediante aprendizaje vicario u observacional, mediante retroalimentación interpersonal y mediante el desarrollo de expectativas cognitivas respecto a las situaciones interpersonales. (Martínez Otero, 2002)

En definitiva todo esto se refiere a las habilidades que posee el docente y son aplicadas en el aula al momento de impartir sus clases, estas habilidades consisten en: explica la manera de evaluar, utiliza el lenguaje adecuado, indaga sobre los conocimientos previos, ideas de la clase anterior, resúmenes de cada tema a tratarse y el aprovechamiento del entorno natural y social con el que propicia los aprendizajes.

El análisis de la tabla dieciocho, en el aspecto referente a la explicación a los estudiantes en la forma en que se evalúa la asignatura; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, un 2% rara vez, un 5% algunas veces, un 18% frecuentemente y 75% siempre. En la utilización del lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes comprendan; hay 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, el 6% algunas veces, el 24% frecuentemente y el 68% siempre. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, 2% rara vez, 7% algunas veces, 23% frecuentemente y 67% siempre.

Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, un 3% rara vez, un 8% algunas veces, un 22%

frecuentemente y un 66% siempre. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, un 3% rara vez, un 7% algunas veces, un 24% frecuentemente y un 65% siempre y realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, un 3% rara vez, un 9% algunas veces, un 24% frecuentemente y un 63% siempre.

Tabla 19. Atención a los estudiantes con necesidades individuales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1 Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	20	3	40	7	67	11	128	21	357	58	612	100
3.2 Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	19	3	30	5	69	11	164	27	330	54	612	100
3.3 Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	29	5	41	7	64	10	147	24	331	54	612	100
3.4 Envía tareas extras a la casa.	11	2	24	4	47	8	179	29	351	57	612	100
3.5 Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	26	4	33	5	58	9	141	23	354	58	612	100
3.6 Agrupa a los estudiantes que presentan	14	2	20	3	55	9	151	25	372	61	612	100

dificultades y los atiende de manera especial.												
3.7 Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	4	1	6	1	51	8	123	20	428	70	612	100
TOTAL	0		33.174		140.973		530.962.		1730.778		2435.887	
PUNTAJE	0		0.054		0.230		0.868		2.828		4.80	
PUNTAJE PROMEDIO	0		1.13%		4.79%		18.08%		58.92%		82.92%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

Debido a la diversidad de estudiantes que existen en nuestras aulas, se ofrece un adecuado tratamiento a las diferencias individuales, tanto desde el punto de vista cognitivo como educativo. Para que se logre una adecuada concepción pedagógica resulta imprescindible la realización de un diagnóstico de cada uno de los estudiantes ya que así es posible se de tratamiento a las particularidades individuales tanto a los de mayor dificultad como a los más aventajados, siempre teniendo presente la zona de desarrollo próximo.

En este proceso también resulta de extraordinaria importancia la enseñanza a los alumnos no solo que conozca su propio proceso de aprendizaje, sino también conciba sus propias estrategias sobre la base de sus necesidades, lo cual contribuye a la autorregulación del aprendizaje y por ende al desarrollo de la independencia cognoscitiva.

Es muy importante que los docentes hoy en día traten de auto educarse ya que esto les ayuda a resuelve las diversas dificultades que se presentan dentro de un aula de clases con algunos estudiantes, que muchas de las veces se torna difícil ayudarles por la falta de preparación, para estos casos lo mejor sería que los padres tomen conciencia y los lleven a un centro especializado. Sin embargo, con la actualización y fortalecimiento curricular, la ley orgánica de interculturalidad y el reglamento toda institución educativa tiene la obligación de que se reciba y se eduque a aquellos estudiantes que presenten dificultades.

En lo referente al análisis de la tabla diecinueve, se dice que el aspecto en el que se promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 8% algunas veces, un 20% frecuentemente y 70% siempre. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial; hay un 2% que no lo ha hecho nunca, un 3% rara vez, un 9% algunas veces, un 25% frecuentemente y un 61% siempre.

En el aspecto en el que recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado; hay un 4% que no lo ha hecho nunca, un 5% rara vez, un 9% algunas veces, un 23% frecuentemente y 58% siempre. Existe Al preocupación por los estudiantes que faltan y el llamamiento a los padres de familia o representantes; hay un 3% que no lo ha hecho nunca, un 7% rara vez, un 11% algunas veces, un 21% frecuentemente y 58% siempre.

El envío de tareas extras a la casa; hay un 2% que no lo ha hecho nunca, un 4% rara vez, un 8% algunas veces, un 29% frecuentemente y un 57% siempre. En la realización de evaluaciones individuales cuando finaliza la clase; hay un 3% que lo ha hecho nunca, un 5% rara vez, un 11% algunas veces, un 27% frecuentemente y un 54% siempre. En la forma de comunicarse individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales; hay un 3% que no lo ha hecho nunca, un 7% rara vez, un 10% algunas veces, un 24% frecuentemente y un 54% siempre.

Tabla 20. Relación con los estudiantes.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1 Enseña a respetar a las personas diferentes.	2	1	9	1	27	4	63	10	511	83	612	100
4.2 Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	4	1	6	1	26	4	118	19	458	75	612	100
4.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre los estudiantes.	2	1	3	1	31	5	94	15	482	79	612	100
4.4 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	5	1	7	1	36	6	131	21	433	71	612	100
4.5 Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirle en forma verbal o física.	7	1	7	1	36	6	99	16	463	76	612	100
4.6 Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	1	0	6	1	26	4	100	16	479	78	612	100
TOTAL	0		6.498		62.426		310.97		1938.636		2318.53	
PUNTAJE	0		0.011		0.102		0.508		3.168		4.11	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.27%		2.48%		12.36%		77.08%		92.19%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

Al hablar de la relación con los estudiantes, el docente debe demostrar en primer lugar el cariño por su trabajo; éste es un buen criterio para relacionarse con ellos, pues ayuda mucho a que el alumno se sienta seguro frente al profesor y le tenga confianza produciendo una buena relación entre ambos, o sea, que el alumno sienta y sepa que el profesor va a lado suyo, que lo acompaña e incluso en momentos

difíciles como problemas personales si existe confianza, el profesor tratara de ayudarlo y así poder mejorar su situación. (Barreto, 2002)

En la actualidad la relación estudiante-profesor ha mejorado debido a que existe mayor confianza, más atención hacia los estudiantes, más respeto se les permite que emitan criterios, escuchen lo que piensan y lo más importante ayudarlos cuando están acechados por problemas dentro del seno familiar que muchas de las veces son los más perjudicados ya que esto les afecta especialmente en su rendimiento académico.

En el análisis de la tabla veinte se observa que en el aspecto que habla de la enseñanza y respeto a las personas diferentes; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 4% algunas veces, un 10% frecuentemente y un 83% siempre. Si se enseña a que se mantenga buenas relaciones entre los estudiantes; hay 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 5% algunas veces, un 15% frecuentemente y un 79% siempre. En la manera como se trata a los estudiantes con cortesía y respeto; hay un 1% que lo hace rara vez, un 4% algunas veces, un 16% frecuentemente y 78% siempre.

Si resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes sin agredirles en forma verbal o física; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 6% algunas veces, un 16% frecuentemente y un 76% siempre. Si enseña a que no se discrimine a los estudiantes por ningún motivo; hay un 1% que lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 4% algunas veces, un 19% frecuentemente y un 75% siempre y finalmente en la toma en cuenta de las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes; hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 6% algunas veces, un 21% frecuentemente y un 71% siempre.

6.5 EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

Tabla 21. Relación con la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1 Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	2	0	14	3	51	9	156	29	317	59	540	100
1.2 Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	10	2	8	1	35	6	149	28	338	63	540	100
1.3 Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	13	2	13	2	26	5	81	15	407	75	540	100
TOTAL	0		7.385		47.152		243.952		895.266		1193.755	
PUNTAJE	0		0.014		0.087		0.452		1.658		2.53	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.55%		3.44%		17.87%		65.53%		87.39%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico y análisis crítico de esta dimensión ya fue tratado en la tabla seis de la autoevaluación de los docentes, a continuación se realiza el análisis de la tabla veintiuno, ya que en el aspecto que se refiere a la contribución de sus acciones a que mejore las relaciones de los miembros de la comunidad; hay un 2% que no lo ha hecho nunca, otro 2% rara vez, un 5% algunas veces, un 15% frecuentemente y un 75% siempre.

En el aspecto en el que habla de la colaboración en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad; hay un 2% que no lo ha hecho nunca, un 1% rara vez, un 6% algunas veces, un 28% frecuentemente y un 63% siempre y en cuanto a la planificación y realización de actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes; hay un 3% que lo hace rara vez, un 9% algunas veces, un 29% frecuentemente y un 59% siempre.

Tabla 22. Normas y reglamentos.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1 Es puntual a la hora de iniciar las clases.	2	0	5	1	36	7	104	19	393	73	540	100
2.2 Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	7	1	3	1	15	3	191	35	324	60	540	100
2.3 Entrega las calificaciones oportunamente.	3	1	7	1	54	10	114	21	362	67	540	100
2.4 Se comunica con el padre de familia representante para informarles sobre el rendimiento de su hijo o representado.	11	2	35	6	44	8	70	13	380	70	540	100
TOTAL	0		10.55		62.729		302.728		1229.937		1605.944	
PUNTAJE	0		0.020		0.012		0.561		2.278		3.37	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.59%		0.36%		16.65%		67.60%		85.20%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico de esta dimensión ya fue tratado en las tablas anteriores por cuanto en el análisis crítico se menciona que los docentes son ejemplo para los y las estudiantes en lo referente a la puntualidad, cumplimiento, normas de convivencia, diálogo y responsabilidad, solo así se puede también exigir. En el análisis de la tabla veintidós, en el aspecto que habla de la puntualidad al inicio de las clases, hay un 1% que lo hace rara vez, un 7% algunas veces, un 19% frecuentemente y un 73% siempre.

Si se menciona la comunicación con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, hay un 2% que no lo ha hecho nunca, un 6% rara vez, un 8% algunas veces, un 13% frecuentemente y un 70% siempre. En cuanto la entrega de calificaciones oportunamente, hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 10% algunas veces, un 35% frecuentemente y un 67% siempre y en el aspecto que se refiere a la permanencia con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 3% algunas veces, un 35 % frecuentemente y un 60% siempre.

Tabla 23. Sociabilidad pedagógica.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.												
ASPECTOS A CONSIDERAR: El docente:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1 Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	1	0	6	1	30	6	76	14	427	79	540	100
3.2 Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	8	1	3	1	21	4	237	44	271	50	540	100
3.3 Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	1	0	8	1	77	14	145	27	309	57	540	100
3.4 Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterio de su hijo o representado.	9	2	17	3	78	14	159	29	277	51	540	100
3.5 Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	10	2	42	8	65	12	111	21	312	58	540	100
3.6 Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas	25	5	36	7	60	11	87	16	332	61	540	100

escritas y/o entrevistas.												
TOTAL	0	23.632	139.351	515.08	1625.304	2303.367						
PUNTAJE	0	0.044	0.258	0.954	3.010	5.05						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0.87%	5.11%	18.89%	59.60%	84.47%						

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico y análisis crítico de esta dimensión ya fue dado en las tablas anteriores, razón por la cual en este caso se analiza la tabla veintitrés lo que concierne a la encuesta, que habla del trato del docente al estudiante con cortesía y respeto; hay un 1% que lo hace rara vez, un 6% algunas veces, un 14% frecuentemente y 79% siempre. En cuanto a la comunicación con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas; hay un 5% que no lo ha hecho nunca, un 7% rara vez, un 11% algunas veces, un 16% frecuentemente y 61% siempre.

Si se refiere, a la preocupación del docente por la falta de un estudiante; hay un 2% que no lo ha hecho nunca, un 8% rara vez, un 12% algunas veces, un 21% frecuentemente y un 58% siempre. En la manera de como enseña y mantiene buenas relaciones entre estudiantes; hay un 1% que lo hace rara vez, un 14% algunas veces, un 27% frecuentemente y un 57% siempre. En la forma de como toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los y las estudiantes; hay un 2% que no lo ha hecho nunca, un 3% rara vez, un 14% algunas veces, un 29% frecuentemente y un 51% siempre y al momento de como resuelve los problemas de indisciplina de los y las estudiantes sin agredirles verbal o físicamente, hay un 1% que no lo ha hecho nunca, otro 1% rara vez, un 4% algunas veces, un 44% frecuentemente y un 50% siempre.

Tabla 24. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
4.1 Atiende a su hijo o representado de manera específica.	2	0	7	1	46	9	155	29	330	61	540	100
4.2 Recomienda que su hijo o representado sean atendido por un profesional especializado.	10	2	6	1	26	5	217	40	281	52	540	100
4.3 Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	1	0	9	2	58	11	175	32	297	55	540	100
4.4 Respeto el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	8	1	21	4	75	14	144	27	292	54	540	100
4.5 Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	18	3	32	6	77	14	131	24	282	52	540	100
4.6 Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	19	4	50	9	70	13	85	16	316	59	540	100
TOTAL	0		26.375		148.192		573.224		1515.714		2263.505	
PUNTAJE	0		0.049		0.274		1.062		2.807		5.05	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.97%		5.43%		21.03%		55.58%		83.01%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El contenido científico y análisis crítico de esta dimensión ya se trató en tablas anteriores, a continuación se realiza el análisis de la tabla veinticuatro, ya que en el aspecto en el que menciona la atención a estudiantes de manera específica; hay un 1% que lo ha hecho rara vez, un 9% algunas veces, un 29% frecuentemente y un

61% siempre. En cuanto a la realización de talleres de recuperación pedagógica (clases extras); hay un 4% que no ha hecho nunca, un 9% rara vez, un 13% algunas veces, un 16% frecuentemente y un 59% siempre.

En la asignación de tareas especiales por parte del docente a su hijo o representado; hay un 2% que lo ha hecho rara vez, un 11% algunas veces, un 32% frecuentemente y un 55% siempre. En el respeto al ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase; hay docentes que en un 1% no lo ha hecho nunca, un 4% rara vez, un 14% algunas veces, un 27% frecuentemente y un 54% siempre. Si se habla del envío de trabajos extra a los estudiantes para que mejoren su rendimiento; hay un 3% que no lo ha hecho nunca, un 6% rara vez, un 14% algunas veces, un 24% frecuentemente y un 52% siempre y en las recomendaciones que hace el docente al padre de familia que lleve a su hijo o representado a ser atendido por un profesional especializado; hay un 2% que no lo ha hecho nunca, un 1% rara vez, un 5% algunas veces, un 40% frecuentemente y un 52% siempre.

6.6 MATRIZ DE EVALUACIÓN: OBSERVACIÓN DE LA CLASE DEL DOCENTE.

Tabla 25. Observación de la clase impartida por el docente: asignatura de la hora de clase observada.

ASIGNATURA	TOTAL
Matemática.	1
Lengua y Literatura.	1
Ciencias Naturales.	1
Ciencias Sociales.	1
Inglés.	1
Cultura Física.	1
Cultura Estética. (Música)	1
Computación.	1
Actividades prácticas (manualidades)	1
TOTAL	9

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En la observación de la hora clase, hay 1 docente por cada asignatura ya que la institución cuenta solamente con un paralelo de cada año de básica en lo que se refiere al octavo, noveno y décimo.

Tabla 26. Actividades iniciales.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚA: 1. ACTIVIDADES INICIALES.						
CRITERIOS DE EVALUACIÓN. El docente:	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI		NO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1 Presenta el plan de clase al observador.	9	100	0	0	9	100
1.2 Inicia su clase puntualmente.	6	67	3	33	9	100
1.3 Revisa las tareas enviadas a la casa.	5	56	4	44	9	100
1.4 Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	4	44	5	56	9	100
1.5 Presenta el tema de clase a los estudiantes.	9	100	0	0	9	100
1.6 Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	5	56	4	44	9	100
TOTAL	47.5		0		47.5	
PUNTAJE	5.278		0		7.50	
PUNTAJE PROMEDIO	70.37%		0		70.37%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

Cuando se inicia una clase el docente está preparado y cuenta con una guía acerca del tema que va a impartir, de igual manera indaga sobre lo que conoce el estudiante y así mismo presenta el tema y objetivo del nuevo conocimiento. En lo referente a las actividades iniciales al momento que observe la clase, hay un 100% que está cumpliendo a cabalidad en los aspectos tales como: la presentación del plan de clase al que observa y el tema de clase a los estudiantes; en cambio un 67% inicia su clase puntualmente; así como un 56% revisa las tareas enviadas a casa y realiza una evaluación diagnóstica con la cual conoce lo que los estudiantes saben del tema y finalmente hay un 44% que da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.

Tabla 27. Proceso enseñanza – aprendizaje.

DIMENSIONES QUE SE EVAÚA: 2. PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE. .						
CRITERIOS DE EVALUACIÓN. El docente:	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI		NO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1 Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	5	56	4	44	9	100
2.2 Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	4	44	5	56	9	100
2.3 Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	9	100	0	0	9	100
2.4 Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	6	67	3	33	9	100
2.5 Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	5	56	4	44	9	100
2.6 Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	5	56	4	44	9	100
2.7 Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	7	78	2	22	9	100
2.8 Evidencia seguridad en la presentación del tema.	9	100	0	0	9	100
2.9 Al finalizar la clase resume los puntos más						

importantes.	5	56	4	44	9	100
2.10 Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	4	44	5	56	9	100
2.11 Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	100	0	0	9	100
2.12 Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	5	56	4	44	9	100
2.13 Envía tareas.	9	100	0	0	9	100
TOTAL	101.25		0		101.25	
PUNTAJE	11.25		0		16.25	
PUNTAJE PROMEDIO	69.23%		0		69.23%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El proceso de enseñanza – aprendizaje dentro del aula se da en base a los conocimientos previos de los estudiantes ya que es, ese el punto de partida, luego viene el enlace con el nuevo conocimiento siendo aquí la aplicación de métodos y técnicas para que dicha información sea asimilada de manera significativa.

En el análisis de la tabla veintisiete que se refiere al proceso de enseñanza – aprendizaje en la observación de la clase a los docentes de octavo, noveno y décimo, hay un 100% en los aspectos tales como: la forma en que relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país); en la seguridad en la presentación del tema; en la adaptación de espacios y recursos en función de las actividades propuestas y en él envió de tareas.

De igual forma hay un 78% de docentes que realizan preguntas que comprueban si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase; un 67% asigna actividades claras que logran se ejecute exitosamente; un 56% considera las experiencias previas como punto de partida, asigna actividades alternativas para que avancen más rápido, refuerza la explicación a los que muestran dificultades para que comprendan un concepto o una actividad, al final de la clase resume los puntos más importantes y utilizan recursos didácticos creativamente que captan la atención e interés; así mismo hay un 44% que presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones y realiza algún tipo de evaluación con el que sabe si los estudiantes comprendieron el tema tratado.

Tabla 28. Ambiente en el aula.

DIMENSIONES QUE SE EVAÚA: 3. AMBIENTE EN EL AULA. .						
CRITERIOS DE EVALUACIÓN. El docente:	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI		NO			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1 Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	9	100	0	0	9	100
3.2 Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	7	78	2	22	9	100
3.3 Valora la participación de los estudiantes.	7	78	2	22	9	100
3.4 Mantiene la disciplina en el aula.	9	100	0	0	9	100
3.5 Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	6	67	3	33	9	100
TOTAL	47.5		0		47.5	
PUNTAJE	5.278		0		5.278	
PUNTAJE PROMEDIO	84.45%		0		84.45%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

Para tener éxito en cada una de las clases impartidas a los estudiantes, los docentes motivan, son amables, valoran su participación y sobre todo mantienen la disciplina. En el análisis de la tabla veintiocho, hay un 100% en los aspectos tales como: es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres) y mantiene la disciplina en el aula. En cambio un 78% trata con respeto y amabilidad y valora su participación y finalmente un 67% motiva a que participe activamente en la clase.

6.1.2. DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

Autoevaluación del director

Tabla 29. Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1 Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.2 Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
1.3 Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.4 Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	2	67	1	33	0	0	3	100
1.5 Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.6 Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.7 Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
1.8 Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.9 Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.10 Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.11 Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100

1.12 Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.13 Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	3	100	
1.14 Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.15 Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento en la institución.	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	3	100	
1.16 Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	3	100	
1.17 Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	2	67	1	33	0	0	3	100	
1.18 Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.19 Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.20 Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.21 Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	

1.22 Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.23 Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.24 Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.25 Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.26 Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	3	100
1.27 Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.28 Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
1.29 Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo,	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	3	100

respetando las normas y reglamentos respectivos.													
1.30 Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100	
1.31 Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100	
1.32 Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	3	100	
1.33 Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100	
1.34 Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.35 Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.36 Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100	
1.37 Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	

1.38 Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.39 Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.40 Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.41 Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
1.42 Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.43 Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.44 Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	3	100
1.45 Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.46 Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100

1.47 Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.48 Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.49 Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.50 Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.51 Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	2	67	0	0	1	33	3	100
1.52 Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.53 Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.54 Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	2	67	0	0	1	33	3	100
1.55 Soy corresponsable por el manejo, uso y	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100

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.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100	
1.57 Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.58 Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100	
1.59 Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.60 Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100	
1.61 Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100	

necesidades de la institución.												
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
TOTAL	0		0		2.32		22.225		9.786		34.331	
PUNTAJE	0		0		0.773		7.408		3.262		14.65	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		5.28%		50.57%		22.27%		78.12%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En la dimensión que habla de las competencias gerenciales, se refieren al liderazgo de la persona que dirige ya que tiene la habilidad necesaria que orienta la acción del grupo humano en una dirección determinada, estableciendo objetivos claros, dándoles adecuado seguimiento y retroalimentación y a la vez integrando la opinión de los otros. (García & Fernández, 2010)

Además es muy importante que se recalque que un dirigente tiene la capacidad de cumplir a cabalidad con sus obligaciones para de esta manera exigir cumplimiento. En el análisis se observa en la tabla veintinueve que el mayor puntaje es del 51% que se ubica en la valoración 4 que significa frecuentemente, por lo tanto los directivos si cumplen con la mayoría de los aspectos que están dados en la presente encuesta.

Tabla 30. Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2.1 Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
2.2 Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
2.3 Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
2.4 Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	3	100
2.5 Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	2	67	1	33	0	0	3	100

2.6 Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
2.7 Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	3	100
2.8 Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0	3	100
2.9 Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
2.10 Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
2.11 Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
2.12 Garantizo la matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
2.13 Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
2.14 Oriento a los padres de familia para la solución de problemas	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100

relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.											
TOTAL	0	0	1.508	4.375	0.932	6.815					
PUNTAJE	0	0	0.503	1.458	0.311	3.26					
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	15.43%	44.72%	9.54%	69.69%					

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

Las competencias pedagógicas en esta dimensión se refiere a lo que el director y autoridades de la institución tienen la obligación de que se controle diariamente con el fin de que la enseñanza – aprendizaje sea lo más significativa, igualmente hay seguimiento para que el profesorado planifique sus horas clases y no se dé la improvisación; todo esto en cuanto a la enseñanza. En cambio a la organización en la parte administrativa hay la coordinación con el consejo técnico, personal docente y representantes de los estudiantes quienes están involucrados en el proyecto educativo institucional. (Martínez Otero, 2002)

Si se observa la tabla treinta, hay el 45% que pertenece a la valoración 4 que significa frecuentemente; por cuanto las acciones de los directivos en la institución evaluada es muy buena ya que todos los aspectos nombrados en esta dimensión han estado inmersos en las actividades cotidianas de los directivos, por tal razón se busca que la educación sea de excelente calidad para nuestros estudiantes.

Tabla 31. Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN, LA COMUNIDAD.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1 Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
3.2 Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.3 Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.4 Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.5 Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
3.6 Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.7 Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.8 Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.9 Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
TOTAL	0		0		0		3.675		1.398		5.073	
PUNTAJE	0		0		0		1.225		0.466		2.09	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		58.61%		22.30%		80.91%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

El liderazgo en la comunidad se ve reflejado en que toda autoridad institucional juega un papel muy importante ya que a su alrededor se encuentra un conglomerado de personas que necesitan de un líder, por esta razón se ayuda al desarrollo de diferentes actividades que vayan en beneficio de la comunidad con la participación de todos los actores educativos y a su vez realiza gestiones a organizaciones gubernamentales y privadas; de igual manera se promueve actividades socio-culturales y educativas.

En el análisis de la tabla treinta y uno se observa que el 59% se encuentra en la valoración 4 que significa frecuentemente, con este porcentaje se deduce que las autoridades de la institución evaluada mantiene una muy buena relación con la comunidad a la cual pertenece.

6.2.2. EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

Tabla 32. Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1 Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	2	17	10	83	12	100
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	1	8	1	8	3	25	7	58	12	100
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	4	33	1	8	7	58	12	100
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	3	25	4	33	5	42	12	100
1.5 Exige puntualidad al personal de la institución.	0	0	3	25	0	0	0	0	9	75	12	100
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar según los horarios establecidos.	0	0	3	25	0	0	0	0	9	75	12	100
1.7 Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	6	50	1	8	2	17	3	25	12	100
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	6	50	6	50	12	100
1.9 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100
1.10 Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	3	25	0	0	0	0	9	75	12	100
1.11 Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	3	25	0	0	0	0	9	75	12	100

1.12 Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	3	25	0	0	0	0	3	25	12	10 0
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	2	17	1	8	9	75	0	0	12	10 0
1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	2	17	1	8	2	17	7	58	12	10 0
1.15 Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	5	42	7	58	12	10 0
1.16 Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	10 0
1.17 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	3	2 5	0	0	9	75	12	10 0
1.18 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	10 0
1.19 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1	8	4	33	7	58	12	10 0
1.20 Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	1	8	0	0	1	8	10	83	12	10 0
1.21 Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	4	3 3	1	8	7	58	12	10 0
1.22 Entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	10 0
1.23 Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	1	8	4	33	7	58	12	10 0

1.24 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	1	8	1	8	3	25	7	58	12	100
1.25 Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	5	42	7	58	12	100
1.26 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	1	8	11	92	12	100
1.27 Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100
1.28 Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	3	25	0	0	3	25	6	50	12	100
1.29 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2	17	3	25	7	58	12	100
1.30 Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	3	25	3	25	7	58	12	100
1.31 Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100
1.32 Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	2	17	1	8	2	17	7	58	12	100
1.33 Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	2	17	1	8	0	0	9	75	12	100
1.34 Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	2	17	1	8	3	25	6	50	12	100
1.35 Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100

												0
1.36 Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	2	17	0	0	3	25	7	58	12	100
1.37 Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	3	25	0	0	5	42	4	33	12	100
1.38 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	3	25	0	0	6	50	3	25	12	100
1.39 Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	3	25	0	0	6	50	3	25	12	100
1.40 Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	3	25	0	0	3	25	6	50	12	100
1.41 Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	3	25	0	0	1	8	8	67	12	100
1.42 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	3	25	0	0	2	17	7	58	12	100
1.43 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	1	8	0	0	0	0	11	92	12	100
1.44 Promueve la investigación pedagógica.	0	0	3	25	0	0	9	75	0	0	12	100
1.45 Promueve la innovación pedagógica.	0	0	3	25	0	0	9	75	0	0	12	100
1.46 Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	2	17	5	42	5	42	12	100
1.47 Solicita informes de la ejecución presupuestaria al menos una vez al mes.	0	0	3	25	0	0	3	25	6	50	12	100
1.48 Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo	0	0	0	0	3	25	8	67	1	8	12	100

Técnico.													
1.49 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	3	25	2	17	7	58	12	100	
1.50 Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	3	25	0	0	2	17	7	58	12	100	
1.51 Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	3	25	0	0	4	33	5	42	12	100	
1.52 Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	6	50	6	50	12	100	
1.53 Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	6	50	6	50	12	100	
1.54 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	2	17	10	83	12	100	
1.55 Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	
1.56 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	1	8	0	0	11	92	12	100	
1.57 Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	2	17	10	83	12	100	
1.58 Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100	

financiamiento.													
1.59 Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	2	17	10	83	12	100	
1.60 Orienta el informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	
1.61 Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	1	8	0	0	2	17	9	75	12	100	
1.62 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1	8	1	8	10	83	12	100	
TOTAL	0		4.366		4.602		30.975		107.616		147.559		
PUNTAJE	0		0.364		0.384		2.581		8.968		14.59		
PUNTAJE PROMEDIO	0		2.49%		2.63%		17.70%		61.47%		84.29%		

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En el análisis de la tabla treinta y dos de la dimensión de competencias gerenciales, en donde la encuesta se aplica a los miembros del consejo ejecutivo quienes evalúan las acciones que desempeñan las autoridades del establecimiento; hay un porcentaje del 61% que corresponde a la valoración 5 que significa siempre, por lo tanto se está cumpliendo a cabalidad con lo establecido en los estatutos de leyes y reglamentos del sistema educativo vigentes. Sin embargo hay algunas cosas que se debe pulir para que mejore la calidad de la educación.

Tabla 3. Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
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.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100
2.2 Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100
2.3 Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.	0	0	3	25	0	0	3	25	6	50	12	100
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	3	25	3	25	3	25	3	25	12	100
2.5 Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	3	25	0	0	6	50	3	25	12	100
2.6 Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	3	25	0	0	3	25	6	50	12	100
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje	0	0	0	0	3	25	3	25	6	50	12	100

de los alumnos.													0
2.9 Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	3	25	0	0	9	75	12	100	
2.10 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	3	25	0	0	9	75	12	100	
2.11 Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100	
2.12 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	6	50	6	50	12	100	
2.13 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	3	25	3	25	6	50	12	100	
2.14 Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3	25	6	50	3	25	12	100	
TOTAL	0		0.708		2.124		7.434		21.948		32.214		
PUNTAJE	0		0.059		0.177		0.620		1.829		3.29		
PUNTAJE PROMEDIO	0		1.79%		5.38%		18.84%		55.59%		81.60%		

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En el análisis de la tabla treinta y tres que se refiere a las competencias pedagógicas, se observa que el 56% se encuentra en la valoración 5 que significa siempre con este porcentaje se deduce que en los aspectos pedagógicos las autoridades de la institución investigada están cumpliendo en especial al tratarse de la enseñanza –aprendizaje de los y las estudiantes y al cumplimiento de cada uno de los docentes que laboran en la misma. De igual manera a la organización interna tanto de docentes como de padres de familia y al seguimiento de cada uno de los proyectos planificados para que se logre que estos se cumplan en un ciento por ciento.

Tabla 34. Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	6	50	6	50	12	100	
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100	
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	3	25	3	25	6	50	12	100	
3.4 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	6	50	6	50	12	100	
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	3	25	0	0	9	75	12	100	
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	6	50	6	50	12	100	
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	
3.9 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	
TOTAL	0	0	0	0	0.708	5.31	14.868	20.886					
PUNTAJE	0	0	0.059	0.443	1.239	2.12							
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	2.78%	20.90%	58.44%	82.12%							

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En el análisis de la tabla treinta y cuatro se observa que el 58% se encuentra en la valoración 5 que significa siempre, por tal razón los directivos de la institución investigada conocen muy bien las acciones que comparten con la comunidad ya que son ellos los que son tomados como líderes para el desarrollo de diferentes actividades socio-culturales, deportivas e igualmente en la adquisición de obras en beneficio de la comunidad.

de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100
1.14 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100
TOTAL	0		0.537		0			8.04		107.25		115.827	
PUNTAJE	0		0.045		0			0.67		8.936		10.00	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.45%		0			6.7%		89.36%		96.51%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

La tabla treinta y cinco corresponde a las competencias gerenciales, la encuesta se aplica a los miembros del consejo estudiantil; en la tabulación respectiva se observa que para el criterio de ellos las acciones de las autoridades se están cumpliendo razón por la cual el 89% se ubica en la valoración 5 que significa siempre.

Tabla 36. Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1 Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100
2.2 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100
2.3 Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100
2.5 Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100
TOTAL	0		0		0		3.216		38.61		41.826	
PUNTAJE	0		0		0		0.268		3.218		3.57	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		7.51%		90.14%		97.65%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En La tabla treinta y seis en donde la encuesta se aplica al consejo estudiantil quienes evalúan a los directivos de la institución, se observa que el porcentaje más alto que es del 90% está ubicado en la valoración cinco que significa siempre, por lo tanto están cumpliendo con la mayoría de aspectos que constan en esta tabla; aunque deben ser más cuidadosos en que se cumpla la observación de clases del personal docente al menos una vez al trimestre, como también que se supervise el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.

Tabla 37. Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN, LA COMUNIDAD.													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
3.1 Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100
3.2 Apoya al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	100
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	100
3.4 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	100
3.5 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100	100
3.6 Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	12	100	12	100	100
3.7 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	100
3.8 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	100
3.9 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos	0	0	0	0	0	0	3	25	9	75	12	100	100

logros en el aprendizaje de los estudiantes.												
TOTAL	0	0	0	0	9.648	64.35	73.998					
PUNTAJE	0	0	0	0	0.804	5.363	6.43					
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	12.50%	83.41%	95.91%					

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

Según el consejo estudiantil, el liderazgo de los directivos con la comunidad se ubica en un porcentaje del 83% en la valoración 5 que significa siempre; por esta razón se observa en la tabla que la comunicación es permanente con la comunidad educativa, así como al momento de que se relaciona las acciones con el desarrollo comunitario y se promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

6.2.4 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.

Tabla 38. Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	3	14	18	86	21	100
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	6	29	0	0	0	0	15	71	21	100
1.3 Rinde cuenta de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100
1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	9	43	12	57	21	100
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	3	14	18	86	21	100
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	3	14	18	86	21	100
1.8 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100
1.9 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	3	14	18	86	21	100
1.10 Promueve la participación del Comité Central de	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100

Padres de Familia en las actividades del establecimiento.													
1.11 Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100	
1.12 Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	9	43	12	57	21	100	
1.13 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	3	14	0	0	18	86	21	100	
1.14 Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	3	14	18	86	21	100	
1.15 Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	3	14	18	86	21	100	
1.16 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100	
1.17 Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	3	14	3	14	15	71	21	100	
1.18 Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	15	71	6	29	21	100	
1.19 Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	3	14	18	86	21	100	

1.20 Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100
1.21 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100
1.22 Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	3	14	18	86	21	100
1.23 Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	21	100	21	100
TOTAL	0		1.074		1.578		42.336		191.301		236.289	
PUNTAJE	0		0.051		0.075		2.016		9.109		12.10	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.42%		0.62%		16.66%		75.28%		92.98%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En la tabla treinta y ocho que se refiere a la evaluación a los directivos por parte del comité central de padres de familia, se observa que hay un porcentaje del 75% que se ubica en la valoración cinco que significa siempre, dicho resultado nos muestra que para los padres de familia, los directivos de la institución evaluada si están cumpliendo con cada uno de los aspectos nombrados en esta evaluación.

Tabla 39. Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
2.1 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100	
2.2 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	12	57	9	43	21	100	
2.3 Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100	
2.4 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	9	43	12	57	21	100	
2.5 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	6	29	6	29	9	43	21	100	
2.6 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes	0	0	3	14	0	0	6	29	12	57	21	100	
TOTAL	0		0.537		0		17.64		37.944		56.121		
PUNTAJE	0		0.026		0		0.84		1.807		3.16		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0.82%		0		26.58%		57.18%		84.58%		

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

La dimensión referente a las competencias pedagógicas en la evaluación a los directivos, en la tabla treinta y nueve se observa que el porcentaje mayor que es del 57% se encuentra en la valoración 5 que significa siempre, con este resultado se dice que el comité central de padres de familia si ha visualizado las acciones que los directivos realizan y han realizado en beneficio de la comunidad educativa.

Tabla 40. Competencias.de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPTENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	3	14	18	86	21	100
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	3	14	6	29	12	57	21	100
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	3	14	0	0	0	0	18	86	21	100
3.4 Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	3	14	0	0	6	29	0	0	12	57	21	100
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	9	43	12	57	21	100
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con participación de todos	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100

los actores educativos.													
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	3	14	0	0	0	0	18	86	21	100	
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	12	57	9	43	21	100	
3.9 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	12	57	9	43	21	100	
3.10 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	6	29	15	71	21	100	
TOTAL	0.396		1.074		2.367		21.168		72.726		97.731		
PUNTAJE	0.019		0.051		0.113		1.008		3.463		4.74		
PUNTAJE PROMEDIO	0.40%		1.08%		2.38%		21.27%		73.06%		98.19%		

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En la tabla cuarenta se observa que el 73% se encuentra en la valoración 5 que significa siempre, por lo tanto se dice que si existe el liderazgo en los directivos; ya que la comunicación es permanente, hay el apoyo al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad en donde participan todos los actores educativos siendo estas actividades socio-culturales y educativas.

6.2.5 EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR DE LA ZONA.

Tabla 4. Competencias gerenciales.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1 Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.2 Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.3 Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	3	100
1.5 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
1.6 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.7 Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.9 Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100

1.10 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.11 Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.12 Realiza seguimiento de las actividades que delega.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la comunidad.	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	3	100
1.14 Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.15 Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.16 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
1.17 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.18 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.19 Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.20 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100

1.21 Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.22 Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.23 Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.24 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
1.25 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.26 Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.27 Organiza con el Consejo Directivo Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.28 Supervisa con el Consejo Directivo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100

1.29 Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.30 Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.31 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	3	100
1.32 Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	3	100
1.33 Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	3	100
1.34 Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
1.35 Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	3	100
1.36 Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	0	3	100
1.37 Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	3	100
1.38 Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	3	100
1.39 Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	1	3	100
1.40 Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	1	33	0	0	2	67	2	3	100

1.41 Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	1	33	2	67	0	0	3	100
1.42 Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.43 Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.44 Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.45 Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.46 Dicta de 4 a 8 horas de clases normales.	0	0	1	33	1	33	0	0	1	33	3	100
1.47 Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.48 Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.49 Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.50 Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.51 Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
1.52 Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100

1.53 Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.54 Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.55 Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.56 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
1.57 Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	3	100
1.58 Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	3	100
1.59 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	3	100

1.60 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
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.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.62 Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.63 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.64 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
1.65 Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
TOTAL	0.168		0.132		1.12		22.712		9.366		33.498	
PUNTAJE	0.056		0.044		0.373		7.571		3.122		14.45	
PUNTAJE PROMEDIO	0.39%		0.30%		2.58%		52.40%		21.61%		77.28%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En el AI análisis de la tabla cuarenta y uno, se observa que el puntaje más alto, es del 52% se ubica en la valoración cuatro que significa frecuentemente; razón por la cual los directivos de la institución evaluada cumplen en gran parte con cada uno de los aspectos antes mencionados, en lo que tiene que ver a las obligaciones y responsabilidades que deben cumplir.

Tabla 42. Competencias pedagógicas.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.												
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
2.1 Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representante de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
2.2 Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	2	67	1	33	3	100
2.3 Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	1	33	2	67	3	100
2.4 Observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.5 Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

2.6 Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.7 Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	33	1	33	1	33	3	3	100
2.8 Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.9 Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	3	100
2.10 Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	3	100
2.11 Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.12 Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
2.13 Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	36	36	100
2.14 Atiende, oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
TOTAL	0	0	0	0	0.112	0.112	2.505	2.505	2.505	5.798	5.798	8.415	8.415
PUNTAJE	0	0	0	0	0.037	0.037	0.835	0.835	0.835	1.933	1.933	3.11	3.11
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	1.19%	1.19%	26.85%	26.85%	26.85%	62.15%	62.15%	90.19%	90.19%

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En la tabla cuarenta y dos, que se refiere a las competencias pedagógicas, se observa que el 62% se ubica en la valoración cinco que significa siempre; con este resultado se deduce que los directivos de la institución investigada están cumpliendo con cada uno de los aspectos ubicados en esta dimensión.

Tabla 43. Competencias de liderazgo en la comunidad.

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPTENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.													
ASPECTOS A CONSIDERAR:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
3.1 Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.2 Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	3	100
3.4 Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.5 Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.6 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100

otras organizaciones gubernamentales y privadas.												
3.9 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	3	100
3.10 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
3.11 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	3	100
TOTAL	0		0		0		1.503		5.352		6.855	
PUNTAJE	0		0		0		0.501		1.784		2.44	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		20.53%		73.11%		93.64%	

Fuente: Encuesta a docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane.

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad se observa en la tabla cuarenta y tres que el 73% se ubica en la valoración cinco, lo cual significa que entre la comunidad educativa y los directivos de la institución investigada existe comunicación, apoyo en el desarrollo de actividades, promoción del desarrollo comunitario en actividades socio cultural y educativo y buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.

ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

La Unidad Educativa “John F. Kennedy” pertenece a una de las parroquias del cantón Santo Domingo, sin embargo por ser una institución rural cuenta con múltiples beneficios con la finalidad de que los estudiantes adquieran una educación de calidad y calidez; además de que los docentes mantengan un ambiente agradable y de comunicación permanente con toda la comunidad educativa, razón por la cual los directivos buscan mantener el equilibrio institucional de la mejor manera. Para que se conozca si esto se está cumpliendo a continuación analizo los resultados de las encuestas realizadas.

Tabla 44. Resultado de la autoevaluación de los docentes

DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Sociabilidad pedagógica.	6.125	0.72	94.44%
Habilidades pedagógicas y didácticas.	35.755	4.23	93.85%
Desarrollo emocional.	9.159	1.13	90%
Atención a estudiantes con necesidades especiales.	9.21	1.03	99.03%
Aplicación de normas y reglamentos.	8.831	1.03	95.72%
Relaciones con la comunidad.	7.849	0.93	93.54%
Clima de trabajo.	7.979	0.93	95.70%
TOTAL	84.908	10	94.61%

Fuente: Resultados de la autoevaluación de los docentes de la Unidad Educativa “John F. Kennedy”

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane

Si se observa los resultados finales de la autoevaluación de los docentes, nos da el 95% del total que en forma general alcanza un buen porcentaje. Sin embargo, en la dimensión que trata del desarrollo emocional del docente es el más bajo ya que se encuentra desmotivado porque no se siente estimulado por sus superiores, no hay el apoyo constructivo de sus colegas, en sí no hay la colaboración de los estudiantes porque muchas de las veces es difícil que se controle la disciplina y las acciones destructivas de los padres de familia.

Todo esto lo expongo porque hoy en día se está perdiendo la autoridad del docente en el aula, el padre de familia maneja a su conveniencia las decisiones del docente, la disciplina de los estudiantes va cada día en decadencia y los padres de familia en este sentido no colaboran; de igual manera en instituciones que cuentan con un buen número de docentes no hay igualdad a la hora de tomar decisiones y muchas de las veces por comentarios emitidos por los mismos colegas se dan los conflictos institucionales que afectan al desarrollo emocional del docente, además se necesita el estímulo y apoyo de los directivos, que en algunas ocasiones no lo hacen y se van en contra del docente afectado de esta manera a su autoestima.

Tabla 45. Resultado de la coevaluación de los docentes

RESULTADOS DE LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES.			
DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	29.839	3.46	95.67%
Cumplimiento de normas y reglamentos.	16.748	1.92	96.82%
Disposición al cambio en educación.	13.379	1.54	96.42%
Desarrollo emocional.	27.143	3.08	97.89%
TOTAL	87.109	10	96.7%

Fuente: Resultados de la coevaluación de los docentes de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Bermeo Jiménez Laura Yane

En el análisis de la tabla cuarenta y cinco que corresponde a la coevaluación de los docentes se observa que el puntaje es alto, por lo tanto se señala que en las dimensiones de la coevaluación la labor del docente se ve realizada, es decir esta consiente del trabajo que hace en la institución con los y las estudiantes, con sus colegas y en si con toda la comunidad educativa; de igual manera cumple y hace que se cumpla con las normas y reglamentos establecidos en la institución; propone acciones nuevas para que haya el cambio en educación y en si mantiene su desarrollo emocional muy seguro y afronta los retos que cada docente tiene en su vida profesional.

Tabla 46. Resultado de la evaluación de los docentes por parte de los directivos.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS.			
DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Sociabilidad pedagógica.	16.218	2.35	76.68%
Atención a los estudiantes con necesidades individuales.	14.009	2.06	75.49%
Habilidades pedagógicas y didácticas.	20.644	2.94	78.03%
Aplicación de normas y reglamentos.	10.467	1.47	79.19%
Relación con la comunidad.	8.038	1.18	75.77%
TOTAL	69.376	10	77.03%

Fuente: Resultados de la evaluación a los docentes por parte del director de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Laura Bermeo Jiménez.

El puntaje promedio de estos resultados es de 77% lo que nos demuestra que para el director los docentes evaluados deben mejorar, en especial en las dimensiones que hablan de la atención a los estudiantes con necesidades especiales ya que aquí se torna un poco dificultoso el trato con ellos debido al escaso conocimiento que se posee y de esta manera enfrente los problemas de aprendizaje que presentan dichos niños. De igual manera hay un porcentaje bajo en la dimensión que trata la relación del docente con la comunidad, esto debe mejorar ya que es muy importante que se involucre en las actividades sociales y culturales y en el desarrollo comunitario.

Tabla 47. Resultados de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.			
DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Habilidades pedagógicas y didácticas.	5608.731	10.97	83.55%
Habilidades de sociabilidad pedagógica.	2219.786	4.12	88.05%
Atención a los estudiantes con necesidades individuales.	2435.887	4.80	82.92%
Relación con los estudiantes	2318.53	4.11	92.19
TOTAL	12582.934	24	86.68%

Fuente: Resultados de la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes de la Unidad Educativa “John F. Kennedy”

Elaboración: Laura Bermeo Jiménez.

El puntaje de la tabla cuarenta y siete en la que se observan los resultados de la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes es del 87%, lo que indica que los estudiantes están de acuerdo con la enseñanza que día a día realizan los docentes, además existe una excelente relación maestro – alumno, así como la atención a estudiantes con necesidades individuales.

Tabla 48. Resultados de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.			
DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Relación con la comunidad.	1193.755	2.53	87.39%
Normas y reglamentos.	1605.944	3.37	85.20%
Sociabilidad pedagógica.	2303.367	5.05	84.47%
Atención a estudiantes con necesidades individuales.	2263.505	5.05	83.01%
TOTAL	7366.571	16	85.02%

Fuente: Resultados de la evaluación a los docentes por parte de los padres de familia de la Unidad Educativa “John F. Kennedy”

Elaboración: Laura Bermeo Jiménez.

En esta tabla el porcentaje total de los resultados es del 85% lo cual refleja un muy buen resultado, en el que se observa que los padres de familia están de acuerdo con la enseñanza, con la aplicación de normas y reglamentos y con la atención a estudiantes con necesidades individuales. Todo esto se da porque hoy por hoy las instituciones educativas son inclusivas, trabajan para el beneficio de la comunidad educativa en donde están incluidos los padres de familia.

Tabla 49. Resultados de la observación de la clase dada por los docentes.

RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE DADA POR LOS DOCENTES.			
DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Actividades iniciales.	47.5	7.50	70.37%
Proceso enseñanza – aprendizaje.	101.25	16.25	69.23%
Ambiente en el aula.	47.5	6.25	84.45%
TOTAL	196.25	30	74.68%

Fuente: Resultados de la observación de las clases a los docentes de la Unidad Educativa “John F. Kennedy”

Elaboración: Laura Bermeo Jiménez.

En los resultados de las observaciones de las clases a los docentes se da en un porcentaje del 75%, lo cual deben mejorar en dos de las dimensiones evaluadas; la primera dimensión se refiere al proceso de enseñanza – aprendizaje, en donde se considera las experiencias previas, el tema que se da, la relación con la realidad, asigna actividades claras, refuerza, pregunta resume, evalúa utiliza recursos y envía tareas. Y en una segunda dimensión que trata de las actividades iniciales que reúne a los aspectos tales como: la presentación del plan de clase, puntualidad, revisión de tareas, da a conocer el objetivo, el tema y la evaluación diagnóstica que es lo primordial conoce lo que el estudiante sabe sobre el tema.

Tabla 50. Resultados de la autoevaluación a los directivos.

RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS.			
DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Competencias gerenciales.	34.331	14.65	78.12%
Competencias pedagógicas.	6.815	3.26	69.69%
Competencias de liderazgo en la comunidad.	5.073	2.09	80.91%
TOTAL	46.219	20	76.24%

Fuente: Resultados de la autoevaluación a los directivos de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Laura Bermeo Jiménez.

En los resultados dados en esta tabla nos damos cuenta que el puntaje final de la autoevaluación de los directivos es del 76%, lo cual deben mejorar en especial en las competencias pedagógicas y gerenciales; en las primeras tienen mucho que ver con la organización interna de los diferentes consejos y comisiones con los docentes y en sí preocuparse por la planificación y aplicaciones de los planes y programas curriculares. En lo que corresponde a las competencias gerenciales es más extenso ya que aquí tienen el control total de la buena marcha de la institución porque son los responsables del trabajo que desempeñan cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Tabla 51 Resultados de la evaluación a los directivos por el consejo ejecutivo.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO EJECUTIVO.			
DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Competencias gerenciales.	147.559	14.59	84.29%
Competencias pedagógicas.	32.214	3.29	81.60%
Competencias de liderazgo en la comunidad.	20.886	2.12	82.12%
TOTAL	200.659	20	82.67%

Fuente: Resultados de la evaluación a los directivos por el consejo ejecutivo de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Laura Bermeo Jiménez.

Para los miembros del consejo ejecutivo, las acciones de los directivos se ven ubicadas en un muy buen porcentaje el mismo que es de 83% por tal razón se trata de mejorar aún más y que se logre llegar a la excelencia por el bien de toda la comunidad educativa.

Tabla 52 Resultados de la evaluación a los directivos por el consejo estudiantil.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL.			
DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Competencias gerenciales.	115.827	10.00	96.51%
Competencias pedagógicas.	41.826	3.57	97.65%
Competencias de liderazgo en la comunidad.	73.998	6.43	95.91%
TOTAL	231.651	20	96.69%

Fuente: Resultados de la evaluación a los directivos por el consejo estudiantil de la Unidad Educativa "John F. Kennedy"

Elaboración: Laura Bermeo Jiménez

Para los miembros del consejo estudiantil, las acciones que realizan los directivos son excelentes ya que se ve reflejada en el resultado obtenido que es del 97% del total de todas las dimensiones que corresponde a este instrumento.

Tabla 53 Resultados de la evaluación a los directivos por el comité central de padres de familia.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.			
DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Competencias gerenciales.	236.289	12.10	92.98%
Competencias pedagógicas.	56.121	3.16	84.58%
Competencias de liderazgo en la comunidad.	97.731	4.74	98.19%
TOTAL	390.141	20	91.92%

Fuente: Resultados de la evaluación a los directivos por el comité central de padres de familia de la Unidad Educativa “John F. Kennedy”

Elaboración: Laura Bermeo Jiménez.

Para el comité central de padres de familia, las acciones realizadas por los directivos es excelente ya que los resultados dados en esta tabla es del 93% por lo tanto se deduce que el trabajo en conjunto en estos últimos años ha dado excelentes resultados con esto se demuestra la transparencia que hoy en día exige las autoridades de turno.

Tabla 54. Resultados de la evaluación a los directivos por el supervisor de la zona.

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR EL SUPERVISOR DE LA ZONA.			
DIMENSIONES	TOTAL	PUNTAJE	PUNTAJE PROMEDIO
Competencias gerenciales.	33.498	14.45	77.28%
Competencias pedagógicas.	8.415	3.11	90.19%
Competencias de liderazgo en la comunidad.	6.855	2.44	93.64%
TOTAL	48.768	20	87.04%

Fuente: Resultados de la evaluación a los directivos por el supervisor de la zona de la Unidad Educativa “John F. Kennedy”

Elaboración: Laura Bermeo Jiménez

Los resultados emitidos en esta última tabla son del 87% siendo muy buenos con esto nos indica que los directivos de la institución investigada están cumpliendo con las normativas legales emitidas por el ministerio de educación y que a su vez son supervisadas por cada distrito zonal. A continuación realizo el resumen para ubicar en que categoría se encuentra la evaluación del desempeño profesional docente y el desempeño profesional directivo.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO.	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes.	84.908	10	94.61%
Coevaluación de los docentes.	87.109	10	96.7
Evaluación de los docentes por los directivos.	69.376	10	77.03%
Evaluación de los docentes por los estudiantes.	12582.934	24	86.68%
Evaluación de los docentes por los padres de familia.	7366.571	16	85.02%
CALIFICACIÓN EN BASE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	20190.897		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS POR LOS DOCENTES.	196.25	30	74.68%
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES.	20387.147	A	EXCELENTE 86%

En síntesis; sería muy importante se realice una recopilación de cada una de las dimensiones de la evaluación del desempeño profesional docente, en las que explica de las mejoras que tiene que hacer para que se alcance la excelencia y así se logre la calidad de la educación. En la primera dimensión que se trata de la sociabilidad pedagógica, en los aspectos en los que menciona; la preocupación por la falta de los estudiantes y llamar a los padres o representantes, en la forma en que fomenta la autodisciplina, llama la atención con firmeza y respeto, toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios, todo esto se da con el fin de que se busque soluciones y el cambio.

En las habilidades pedagógicas y didácticas, debe haber cambios en: el uso de las TIC, en propiciar el debate y respeto a las opiniones diferentes, en incorporar las sugerencias al contenido de las clases, en seleccionar contenidos de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo, en la elaboración y utilización del material didáctico, en el desarrollo de habilidades como: exponer en grupo y conceptualizar, en la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes, en dar a conocer la programación al inicio del año lectivo, en poner atención a las preguntas e inquietudes, en estimular el análisis y la defensa de criterios, en aprovechar el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo, en reajustar la programación luego de una evaluación, en sintetizar, escribir correctamente y socializar.

En el desarrollo emocional, los docentes piden sentirse estimulados por sus superiores, apoyados por sus colegas, disfrutar al dictar sus clases, sentir el apoyo de los padres de familia, trabajar en equipo con objetivos definidos, de igual manera tomar iniciativas y trabajar con autonomía y preocuparse por su apariencia personal. En la atención a los estudiantes con necesidades individuales deben mejorar en los siguientes aspectos: al momento de proponer la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad, al recomendar al estudiante a que trabaje con profesional especializado, a la comunicación permanente con los padres de familia a través de esquelas, registros, informes o cuadernos, en la realización de entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.

En la forma de agrupar a los estudiantes con dificultades y atenderlos de manera personal al momento de detectar una necesidad educativa leve, en él envió de tareas extra a la casa, en la elaboración de adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje, proponer tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes y permitir que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo.

En la aplicación de normas y reglamentos los docentes deben ausentarse del trabajo solo en caso de fuerza mayor; en las relaciones con la comunidad, programar actividades para realizar con los padres de familia o estudiantes, existir el apoyo de los colegas aún fuera de clases, participar en actividades para el desarrollo

comunitario, en las decisiones de los consejos directivos o técnicos, compartir con los colegas estrategias para mejorar las prácticas docentes y la colaboración en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI. En el clima de trabajo el docente debe mejorar la comunicación buscando espacios y tiempo, sentirse motivado, interesarse por aprender de sus colegas, disponer de información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

CALIFICACIÓN OBTENIDOS POR INSTRUMENTO.	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los directivos.	46.219	20	76.24%
Evaluación a los directivos por el consejo ejecutivo.	200.659	20	82.67%
Evaluación a los directivos por el consejo estudiantil.	231.651	20	96.69%
Evaluación a los directivos por el comité central de padres de familia.	390.141	20	91.92%
Evaluación a los directivos por el supervisor de la zona.	48.768	20	87.04%
CALIFICACIÓN PROMEDIO A LOS DIRECTIVOS.	917.438	A	EXCELENTE 86.91%

En cuanto a los resultados finales del instrumento de evaluación aplicada al director, subdirector e inspector se observa que en la autoevaluación el porcentaje es bueno, razón por la cual los directivos aún no se sienten seguros de estar cumpliendo a cabalidad ya que los cambios que se han dado son recientes, para lo cual es necesario se busque estrategias que puedan mejorar y así se cumplan con los parámetros establecidos por el sistema educativo.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOHN F. KENNEDY”, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012 – 2013.

Calificación obtenida	Puntos	Categoría	Equivalencia
Calificación promedio del desempeño de los docentes.	20387.147	A	EXCELENTE
Calificación promedio del desempeño de los directivos.	917.438	A	EXCELENTE.
Institución educativa investigada.	86.46/100	A	EXCELENTE.

La conclusión final de la presente investigación nos demuestra que la institución va camino a la excelencia, sin embargo es importante que se reconozca que la labor educativa no depende de los docentes ni de los directivos sino del trabajo en conjunto con todos los miembros de la comunidad educativa que vienen a ser los estudiantes y los padres de familia o representantes, ya que el trabajo en equipo nos conlleva al mejoramiento continuo, reflejando lo que realmente es la calidad de la educación a través de la eficiencia y está lista para que compita con otras instituciones.

Es necesario que los docentes reciban capacitaciones continuas, se actualicen con el fin de que innoven y apliquen nuevas estrategias donde el proceso de enseñanza – aprendizaje y el desempeño docente sea un verdadero éxito; ya que es esto, lo que todo docente aspira y en sí llega al uso de las TIC de una manera correcta y provechosa, igualmente adecua la programación de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

En cuanto al trabajo de los directivos aún hay falencias que corregir y así se exija el cumplimiento de las normas y reglamentos que nos conllevan a mejorar la calidad de la educación en la institución. De igual manera debe mejorar la participación de la comunidad educativa en el desarrollo comunitario, que se refiere a las actividades socio – culturales, deportivas, y en fin a actividades que vayan en beneficio de su desarrollo.

CONCLUSIONES

La investigación posee temas actuales que hablan de la calidad educativa, estándares de calidad, evaluación del desempeño profesional docente y directivo; buscando aspectos específicos que ayude en la investigación.

Los docentes están camino hacia la excelencia, sin embargo hay acciones que se deben mejorar para que el desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje sea más eficiente.

En lo referente al desempeño profesional directivo, aún no están cumpliendo a cabalidad ya que los cambios que se están dando día a día se van perfeccionando con el fin de mejorar la calidad en el sistema educativo a nivel nacional.

La evaluación del desempeño profesional docente como directivo concluye que la institución investigada va camino a la excelencia; sin embargo, se debe reconocer que el trabajo es en conjunto con todos los miembros de la comunidad educativa.

RECOMENDACIONES

Es muy importante que como profesionales de la educación cada día innoven nuevos temas que tienen que ver con los cambios actuales del sistema educativo; solo así se logrará que se cumplan con las expectativas y objetivos dados en la actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica y del bachillerato unificado que buscan una educación de calidad y calidez.

Es importante que los docentes utilicen las TIC en el momento de impartir sus clases, de igual forma, los y las estudiantes deben participar más en debates, exposiciones, mesas redondas, para que logren alcanzar aprendizajes significativos.

A los directivos es necesario tener presente las leyes y reglamentos emitidos por el Ministerio de Educación, porque así se puede cumplir y hacer cumplir a cabalidad a cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

En lo referente a las dimensiones dadas en las encuestas que son aplicadas a docentes y directivos; se debe analizar cada aspecto propuesto, para llegar a corregir errores que se estén dando en el trabajo diario que se realiza como docente y directivo.

La propuesta de mejoramiento debe hacérsela, porque ayudaría a cumplir con los estándares de calidad y en los conocimientos adquiridos como profesionales de la educación.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

7.1 Título de la propuesta.

Estrategias para el mejoramiento de la enseñanza – aprendizaje y la calidad de la educación en la Unidad Educativa “John F. Kennedy”.

7.2 Justificación

Para conocer la calidad de educación que ofrece la unidad educativa John F. Kennedy se realiza una investigación sobre el desempeño profesional docente y directivo; cuyo propósito es que mejore y eleve su calidad. A pesar que se encuentra en categoría A (excelente), aun así necesita mejorar en algunos aspectos y pueda mantenerse frente a la competitividad; razón por la cual es necesario se realice seminarios talleres de concientización y mejoramiento profesional que permitan reflexionar e involucrarse como entes activos y líderes tanto directivo como docente; no solo de la institución y del aula de clase sino de todo su entorno.

Para que todo esto se dé o se mantenga es necesario se realice cursos continuos de capacitación docente en el área pedagógica, ya que es muy provechoso, gracias a ellos se mejora la calidad de la educación en especial al impartir sus clases en las aulas porque ayuda a formar estudiantes activos, críticos e investigativos de temas motivadores que tengan mucho que ver con la vida cotidiana. Además hay la necesidad de que se realice cursos de relaciones humanas, valores y liderazgo con el propósito de que mejore el ambiente de trabajo, practicando la pedagogía de la ternura no solo con los estudiantes sino con los propios colegas. El ser maestro líder en el aula, en los patios, en la comunidad, le hace involucrarse en cada una de las actividades que realizan los docentes, padres de familia y estudiantes.

7.3 Objetivo General

Potenciar el desempeño docente y directivo de la unidad educativa John F. Kennedy, mediante capacitaciones o talleres de mejoramiento profesional con el fin de elevar la calidad educativa institucional.

7.3.1. Objetivos específicos.

- ✓ Capacitar a los docentes mediante talleres para mejorar la calidad de enseñanza.
- ✓ Participar de seminarios que son dictados por el ministerio de educación.
- ✓ Realizar talleres de relaciones humanas para fortalecer la autoestima.
- ✓ Organizar con alumnos y padres de familia actividades socioculturales y deportivas.

7.4. Actividades.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Talleres: Sobre la afectividad en la educación	Director y comisión técnico pedagógica de la institución. Docentes de octavo, noveno y décimo años de EGB.	Infocust. Computadora. Papelotes. Textos relacionados al tema Material de oficina y del medio.	Durante el desarrollo de cada uno de los talleres.
Estrategias metodológicas y didácticas.	Subdirector y comisión técnico pedagógica. Docentes.		
Para tratar el tema de la pedagogía de la ternura.	Facilitador Director. Docentes.		
De relaciones humanas.	Facilitador. Docentes.		

Elaborado por: Bermeo Jiménez Laura Yane

A continuación se relata algunos aspectos importantes de cada uno de los talleres que se realizarán en la propuesta de mejoramiento educativo:

En el taller sobre la afectividad en la educación se tratará temas que ayuden a mejorar las relaciones interpersonales y a elevar la autoestima tanto en el lugar de trabajo y en las relaciones con el resto de miembros de la comunidad educativa. En la temática en si se verá temas relacionados a la estructura, niveles y componentes de la personalidad; es necesario que conozcan la clasificación de la afectividad

basada en los sentimientos y las emociones tales como: la tristeza, miedo, ira, alegría, entre otros. Además se presentara las posibles causas y efectos que existen en las emociones sean estas positivas o negativas, como aprender a controlarlas, sugerencias para la acción y aceptación y mecanismos de ayuda.

De igual forma, es importante analizar el poder del aprendizaje efectivo, mediante diapositivas relacionadas al tema y finalmente se trabajara en grupo realizando un resumen de cada subtema tratado que luego será expuesto y así se podrá recopilar el resumen general y enlazarlo a la realidad educativa ya que puede ayudarnos a resolver los conflictos que a diario se dan en la institución.

En el taller sobre estrategias metodológicas y didácticas, se basará en la actualización y fortalecimiento curricular ya que es la herramienta de trabajo diario para que el docente pueda dictar sus clases en el aula, por los cambios recientes del sistema educativo aún al docente le falta por conocer y poder aplicar de manera correcta las estrategias, procedimientos y evaluaciones que demanda el actual sistema educativo. Por tal razón este taller estará encaminado a buscar cuales son las mejores estrategias de enseñanza –aprendizaje, en las que el material didáctico sea lo más primordial al momento de dar las clases y con esto se logre que el aprendizaje sea significativo y motivador para los estudiantes.

Entre los temas más importantes tenemos: motivación escolar y sus efectos en el aprendizaje, estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos tales como: actividades focales introductorias, discusiones guiadas, organizadores previos, estrategias para ayudar a organizar la información como: mapas conceptuales, cuadros de doble entrada y cuadros sinópticos; el aprendizaje cooperativo y colaborativo, entre otros.

En cuanto al taller referente a la pedagogía de la ternura, se ha visto muy conveniente este tema; debido a que la sociedad actual está llena de conflictos y se están perdiendo los valores, razón por la cual es necesario plantearse estrategias que de alguna forma se pueda rescatar y a la vez inculcar en nuestros estudiantes ya que los retos futuros que les espera son difíciles. Igualmente los docentes necesitan prepararse para poder educar con amor.

Para que haya un buen trabajo en equipo en especial en la institución investigada he visto conveniente que se dicte un taller de relaciones humanas, esto ayudara a mantener los lazos de amistad. Otro tema importante para ser tratado se refiere al uso de las TIC en la enseñanza- aprendizaje ya que es una herramienta necesaria para poder crear entes investigativos y críticos. Igualmente servirá para los docentes puedan actualizar sus conocimientos y realizar sus trabajos, pero todo esto necesita de cierta preparación para su correcto manejo.

OBJETIVO	ACTIVIDADES	FECHA	AÑO ACADÉMICO		
			2014-2015	2015-2016	2016-2017
<p>Capacitar a los docentes mediante talleres para mejorar la calidad de enseñanza.</p> <p>Realizar talleres sobre relaciones humanas, y valores, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales.</p> <p>Integrar a la comunidad educativa con actividades socioculturales y deportivas.</p>	<p>Taller: de estrategias metodológicas y didácticas.</p> <p>Evaluación de los aprendizajes.</p> <p>Uso de las TIC.</p> <p>Taller: la afectividad en la educación.</p> <p>Taller: pedagogía de la ternura.</p> <p>Taller: de relaciones humanas.</p> <p>Socialización con los padres de familia de cada tema.</p> <p>Programas: día de la familia.</p> <p>Semana cultural institucional.</p> <p>Campeonato interno.</p> <p>Evaluación final para comprobar si se cumplió lo planificado.</p>	Abril	X		
		Mayo	X		
		Mayo			
		Octubre	X		X
		Mayo	X	X	
		Mayo.			X
		Noviembre	X	X	X
		Agosto			X
		Junio	X	X	X
		Octubre	X	X	
Septiembre	X	X	X		
Febrero					

Elaborado por: Laura Bermeo

7.5. Localización y cobertura espacial.

La Unidad Educativa John F. Kennedy es una institución ubicada en el área rural, cuenta desde el inicial hasta el décimo año de educación general básica con un promedio de 550 estudiantes y 28 docentes.

7.6. Población objetivo.

La población que va a ser beneficiada con la propuesta de mejoramiento serán los docentes del octavo a decimo años de educación básica y los directivos de la institución antes mencionada; que aúnan esfuerzos y buscan aliados estratégicos para que alcancen una educación integral y de calidad.

7.7. Sostenibilidad de la propuesta.

La presente propuesta de mejoramiento cuenta con los recursos necesarios para su ejecución, entre ellos tenemos:

Humanos:

Director, subdirector, inspector, docentes, estudiantes, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, comité central de padres de familia.

Tecnológicos

Computadora, infocus, internet, videos.

Materiales

Carpetas, esferos, diplomas, refrigerio, papel bond, marcadores, papelógrafos.

Físicos

Utilización de un aula adecuada.

Organizacionales

Director, subdirector, inspector y facilitador.

7.8. Presupuesto.

RECURSOS	VALOR TOTAL
Facilitador.	150,00
Carpetas.	5,00
Esferos.	5,00
Diplomas.	24,00
Resma de papel bond.	5,00
Marcadores.	8,00
Papel periódico.	3,00
Refrigerio.	250,00
Imprevistos.	100,00
Total.	550,00
Participantes; 12.	

El presupuesto está tomado en cuenta para los tres años en los que se va aplicar la presente propuesta de mejoramiento, el número de participantes será 12, el financiamiento se tendrá por cada docente que quiera innovar sus conocimientos, incluidos el resto de docentes de la unidad educativa que deseen participar.

6. BIBLIOGRAFIA.

- es.wikipedia.org/wiki/Necesidades_educativas_especiales*. (9 de enero de 1990). Recuperado el 29 de noviembre de 2012, de *es.wikipedia.org/wiki/Necesidades_educativas_especiales*: http://es.wikipedia.org/wiki/Necesidades_educativas_especiales
- ddd.uab.cat/pub/papers/.../02102862n47p131.pdf*. (12 de enero de 1995). Recuperado el 25 de marzo de 2013, de *ddd.uab.cat/pub/papers/.../02102862n47p131.pdf*: <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n47/02102862n47p131.pdf>
- www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/7.htm*. (24 de abril de 2005). Recuperado el 21 de mayo de 2013, de *www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/7.htm*: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/7.htm>
- es.wikipedia.org/wiki/Pedagogía*. (1 de enero de 2006). Recuperado el 26 de noviembre de 2012, de *es.wikipedia.org/wiki/Pedagogía*: <http://es.wikipedia.org/wiki/Pedagog%C3%ADa>
- www.definicionabc.com › General*. (24 de diciembre de 2006). Recuperado el 26 de noviembre de 2012, de *www.definicionabc.com › General*: <http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>
- ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf*. (23 de 4 de 2009). Recuperado el 16 de marzo de 2013, de *ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf*: <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf>
- deconceptos.com/ciencias-juridicas/norma*. (10 de 1 de 2010). Recuperado el 15 de marzo de 2013, de *deconceptos.com/ciencias-juridicas/norma*: <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/norma>
- es.wikipedia.org/wiki/Habilidades_sociales*. (25 de febrero de 2010). Recuperado el 28 de abril de 2013, de *es.wikipedia.org/wiki/Habilidades_sociales*: http://es.wikipedia.org/wiki/Habilidades_s
- www.monografias.com › Educacion*. (18 de marzo de 2010). Recuperado el 28 de abril de 2013, de *www.monografias.com › Educacion*: <http://www.monografias.com/trabajos52>
- www.estudiareduccion.cl/la-importancia-de-una-buena-relacion-profeso*. (27 de mayo de 2011). Recuperado el 28 de abril de 2013, de *www.estudiareduccion.cl/la-importancia-de-una-buena-relacion-profeso*: <http://www.estudiareduccion.cl/la-importancia-de-una-buena-relacion-profesor-estudiante>
- www.monografias.com/trabajos31/.../educador-educando.shtml*. (2011). Recuperado el 15 de marzo de 2013, de *www.monografias.com/trabajos31/.../educador-educando.shtml*: <http://www.monografias.com/trabajos31/educador-educando/educador-educando.shtml>

- www.oei.es/noticias/spip.php?article8290. (11 de febrero de 2011). Obtenido de www.oei.es/noticias/spip.php?article8290: <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article8290>
- Aguerrondo I. (28 de noviembre de 2001). *portal.perueduca.edu.pe*. Recuperado el 8 de octubre de 2012, de portal.perueduca.edu.pe: <http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=calidad+en+educacion&btnG=&lr=>
- Alfoncini, P. (31 de julio de 2010). *slideshare.net/*. Recuperado el 30 de octubre de 2012, de [slideshare.net/](http://www.slideshare.net/OECCUninorte/evaluacin-de-la-calidad-en-las-instituciones-educativas#btnPrevious): <http://www.slideshare.net/OECCUninorte/evaluacin-de-la-calidad-en-las-instituciones-educativas#btnPrevious>
- Altamira, V. (9 de julio de 2011). *Definiciones*. Obtenido de *Definiciones*: <http://www.definicion.abc.com/comunicacion/logotipo.php>
- Álvarez, V. (1974). *Psicología del Arte*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Astudillo, P. (25 de abril de 2010). *educacion.gob.ec/wp*. Recuperado el 25 de octubre de 2012, de [educacion.gob.ec/wp](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/): <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/>
- Baca Urbina, G. (1995). *Evaluación de proyectos*. Mc Graw Hill.
- Barreto, J. J. (2002). *El libro de la educadora*. España: Euroméxico.
- Brunner, J. (3 de diciembre de 2010). *mt.educarchile.cl/mt/*. Recuperado el 30 de octubre de 2012, de [mt.educarchile.cl/mt/](http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/ponencia-tiana.pdf): <http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/ponencia-tiana.pdf>
- Carlini, P. (6 de diciembre de 2011). *www.oei.es/*. Recuperado el 15 de noviembre de 2012, de [www.oei.es/](http://www.oei.es/pdf2/manual_evaluacion_desempeno_chile.pdf): http://www.oei.es/pdf2/manual_evaluacion_desempeno_chile.pdf
- Carminiani, F. (24 de octubre de 2012). *www.proyectosalohnogar.com/*. Recuperado el 24 de noviembre de 2012, de www.proyectosalohnogar.com/: http://www.salohnogar.net/Diversos_Temas/sociabilidad.htm
- Castillo Beltran, P. A. (2012). *Criterios transdisciplinarios para el diseño de objetos lúdico-didácticos*. *Criterios transdisciplinarios para el diseño de objetos lúdico-didácticos*. Santo Domingo, Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador.
- Cooperación Siglo XXI. (29 de agosto de 2008). *www.uovirtual.com*. Recuperado el 29 de octubre de 2012, de [www.uovirtual.com](http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/caliedu/9/9.pdf).: <http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/caliedu/9/9.pdf>
- Corporación Siglo XXI. (5 de diciembre de 2009). *fediap.com.ar/.../TallerINET-FEDIAP*. Recuperado el 5 de noviembre de 2012, de [fediap.com.ar/.../TallerINET-FEDIAP](http://www.fediap.com.ar/administracion/pdfs/TallerINET-FEDIAP): <http://www.fediap.com.ar/administracion/pdfs/TallerINET-FEDIAP>
- Cunalata, J. (24 de enero de 2007). *dspace.espol.edu.ec/bitstream*. Recuperado el 25 de octubre de 2012, de [dspace.espol.edu.ec/bitstream](http://www.google.com.ec/#hl=es&tbo=d&sclient=psy-ab&q=calidad): <http://www.google.com.ec/#hl=es&tbo=d&sclient=psy-ab&q=calidad>

- Delgado, O. (2010). *La evaluación continua*. Cataluña.
- Elbot, C. (2005). *Comunidades de aprendizaje: educar desde la igualdad de diferencias*. Chile.
- Estado Ecuatoriano. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Fariñas, G. (2006). *Maestro, una estrategia para la enseñanza*. La Habana.
- Fernández, A. (4 de diciembre de 2009). *oposicionesprofesores*. Recuperado el 1 de noviembre de 2012, de oposicionesprofesores: <http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/>
- Freire, P. (16 de abril de 2007). *pedablogia.wordpress.com/*. Recuperado el 15 de noviembre de 2012, de pedablogia.wordpress.com/: <http://pedablogia.wordpress.com/2007/04/16/evaluacion-de-desempeno-para-docentes-directivos/>
- García, N., & Fernández, V. (2010). *Juego y Motricidad*. Madrid: Moral Sánchez.
- GESTIOPOLIS. (14 de enero de 2008). *gestion-del-desempeno*. Recuperado el 15 de noviembre de 2012, de [gestion-del-desempeno](http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm): <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-del-desempeno-y-su-comportamiento.htm>
- Hubert Frank. (3 de enero de 2006). *definicion.de/didactica/*. Recuperado el 26 de noviembre de 2012, de definicion.de/didactica/: <http://definicion.de/didactica/>
- Lema, R. (1 de enero de 2001). <http://lema.rae.es/drae/?val=calidad>. (R. A. ESPAÑOLA, Ed.) Recuperado el 08 de octubre de 2012, de <http://lema.rae.es/drae/?val=calidad>: <http://www.rae.es/rae.html>
- Martínez Otero, V. (2002). *Teoría y práctica de la Educación*. España.
- Martínez, A. (20 de agosto de 2011). www.slideshare.net/. Recuperado el 6 de noviembre de 2012, de www.slideshare.net/: <http://www.slideshare.net/adalbertomartinez/evaluacion-5>
- Martínez, V. (2007). *La Buena Educación*. Barcelona: Av. publicaciones.
- Ministerio de Educación. (26 de febrero de 2007). www.mineduc.edu.gt/recursos/index. Recuperado el 15 de octubre de 2013, de www.mineduc.edu.gt/recursos/index: http://www.mineduc.edu.gt/recursos/index.php?title=Est%C3%A1ndares_Educativos
- Ministerio de Educación. (5 de diciembre de 2010). *articles-81030*. Recuperado el 10 de noviembre de 2012, de [articles-81030](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf): http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación. (25 de marzo de 2010). *portalme.ec*. Recuperado el 20 de octubre de 2012, de [portalme.ec](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf): http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf

- Moyano, F. (26 de febrero de 2008). *slideshare.net/*. Recuperado el 22 de octubre de 2012, de slideshare.net/: <http://www.slideshare.net/guest896160/estndares-de-calidad-educativa>
- Pérez Márques, E. (8 de agosto de 2011). *peremarques.pangea.org/calida2.htm*. Recuperado el 29 de octubre de 2012, de peremarques.pangea.org/calida2.htm: <http://peremarques.pangea.org/calida2.htm>
- Pérez, J. (6 de agosto de 2008). *estandares-de-calidad-educativa*. Recuperado el 15 de octubre de 2012, de estandares-de-calidad-educativa: <http://es.scribd.com/doc/4541835/estandares-de-calidad-educativa>
- Piedraita, S. (4 de diciembre de 2009). *definicionabc.com/general/evaluacion.php*. Recuperado el 1 de noviembre de 2012, de definicionabc.com/general/evaluacion.php: <http://www.definicionabc.com/general/evaluacion.php>
- Plan Decenal de Educación. (28 de noviembre de 2006). *planipolis.iiep.unesco.org/upload/*. Recuperado el 12 de octubre de 2012, de planipolis.iiep.unesco.org/upload/: http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- Salinas, M. (24 de agosto de 2010). *derechoecuador.com/index.php?* Recuperado el 10 de noviembre de 2012, de derechoecuador.com/index.php?: http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view=article&id=5106:registro-oficial-no-7-miercoles-19-de-agosto-de-2009&catid=303:agosto&Itemid=542
- Samaniego, L. (3 de diciembre de 2010). *ite.educacion.es*. Recuperado el 1 de noviembre de 2012, de ite.educacion.es: http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/90/cd_09/cursofor/cap_4/cap4a.htm
- Senlle, A., & Gutiérrez, N. (25 de julio de 2005). *arevalodeleon.com*. Recuperado el 13 de octubre de 2012, de arevalodeleon.com: <http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479786670.pdf>
- Suero, C. (29 de noviembre de 2012). *Revista de educación, 1995*. Recuperado el 13 de octubre de 2012, de Revista de educación, 1995: <http://www.en.scientificcommons.org/36237372>
- Town George. (12 de noviembre de 1998). *edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf*. Recuperado el 12 de octubre de 2012, de edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf: <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- UNESCO. (14 de julio de 2007). *Ciencia y cultura*. Recuperado el 6 de noviembre de 2012, de Ciencia y cultura: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>
- UNESCO. (14 de julio de 2007). *unesdoc.unesco.org/images*. Recuperado el 14 de octubre de 2012, de unesdoc.unesco.org/images: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001836/183651s.pdf>

Vásquez, F. (7 de enero de 2006). *www.psicopedagogia.com/*. Recuperado el 28 de noviembre de 2012, de *www.psicopedagogia.com/*: <http://online-psicologia.blogspot.com/2007/11/el-desarrollo-emocional.html>

www.proyectosalohogar.com/Diversos_Temas/sociabilidad.htm. (s.f.). Obtenido de *www.proyectosalohogar.com/Diversos_Temas/sociabilidad.htm*: http://www.proyectosalohogar.com/Diversos_Temas/sociabilidad.htm

www.slideshare.net/.../grado-pedagoga-2011-2012-evaluacin-de-la-c... (s.f.). Obtenido de *www.slideshare.net/.../grado-pedagoga-2011-2012-evaluacin-de-la-c...*: <http://www.slideshare.net/videoconferencias/grado-pedagoga-2011-2012-evaluacin-de-la-calidad-del-desempeo#btnNext>

www.slideshare.net/.../reglas-y-normas-en-la-vida-cotidia. (s.f.). Recuperado el 15 de marzo de 2013, de *www.slideshare.net/.../reglas-y-normas-en-la-vida-cotidia*.: <http://www.slideshare.net/FOCEAMADONERVO2/reglas-y-normas-en-la-vida-cotidiana-9275623>

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, octubre de 2012.

Señor (a)
Rector-Director de Instituciones Educativas
En su despacho. -

De mi consideración:

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

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2012 - 2013.**

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. MGS. Jeomar Maquizaca Vallejo, Director del Centro Educativo de Educación Básica "John F. Kennedy", muy comedidamente, autorice a BERMEO JIMENEZ LAURA YANE, 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 desplegaran en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, guardando así la identidad de las personas e instituciones participantes. Una vez que se tenga los resultados analizados, se entregará el debido reporte a su institución.

Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular, me suscribo de usted, expresándolo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,

Dra. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA



Barbato
2012-10-05
Se autoriza la aplicación de la investigación de campo.
2012-10-05
guy



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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA					
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

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.					
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 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 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 EVALUAN

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 el avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
5.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2 Respeto y cumplo las normas académicas institucionales.					
5.3 Elaboro el plan anual de las asignaturas 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 relacionada con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9	Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICA 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 EVALUAN

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 EVALUAN

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 EVALUAN

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
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Director

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
 b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					
---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS En promedio, el 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.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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 las siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					

1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:**NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:****OBJETIVO****Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.****INSTRUCCIONES**

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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 informarles sobre el rendimiento de su hijo o representado.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

- Matemática
 Lenguaje
 Ciencias Naturales
 Ciencias Sociales
 Historia
 Literatura
 Biología
 Física
 Química
 Informática
 Inglés
 Otras

(Especifique).....

Educación especial para los niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

8º EB 9º EB 10º EB.

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. Marque con una X en el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		

8.	Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9.	Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10.	Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11.	Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12.	Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13.	Envía tareas.		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

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.



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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

OBJETIVO

Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

INSTRUCCIONES

- 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 EVALUAN

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 Estímulo 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 en la institución.				
1.16	Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.				
1.17	Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.				
1.18	Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.				
1.19	Propicio la actualización permanente del personal de la institución.				
1.20	Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.				
1.21	Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.				
1.22	Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.				
1.23	Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.				
1.24	Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.				
1.25	Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.				
1.26	Lidero el Consejo Técnico.				
1.27	Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.				
1.28	Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.				
1.29	Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.				
1.30	Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.				
1.31	Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.				
1.32	Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.				
1.33	Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.				
1.34	Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.				
1.35	Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.				
1.36	Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.				
1.37	Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.				
1.38	Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.				
1.39	Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.				
1.40	Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.				
1.41	Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.				
1.42	Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.				
1.43	Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.				
1.44	Promuevo la investigación pedagógica.				
1.45	Promuevo la innovación pedagógica.				
1.46	Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.				
1.47	Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.				
1.48	Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.				
1.49	Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.				
1.50	Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.				
1.51	Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.				
1.52	Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.				
1.53	Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.				
1.54	Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.				
1.55	Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.				
1.56	Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.				
1.57	Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.				
1.58	Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.				
1.59	Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.				

1.60	Inforno 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 EVALUAN

1. 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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¿GRACIAS POR SU COLABORACIÓN?



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DIRECTOR:

OBJETIVO

Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad 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 EVALUAN

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 COMUNIAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1 Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2 Apoya al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3 Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4 Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6 Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8 Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9 Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN?

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:**NOMBRE DEL DIRECTOR:****OBJETIVO**

Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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 cuenta de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4 Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5 Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.7 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					

1.8	Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10	Promueve la participación del Comité 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 del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18	Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los 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 participación de todos los actores educativos.					
3.7 Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8 Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9 Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10 Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¿GRACIAS POR SU COLABORACIÓN?



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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

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 al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8 Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.9 Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11 Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12 Realiza seguimiento de las actividades que delega.					
1.13 Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para 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 en la institución.					
1.16 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17 Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18 Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19 Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20 Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21 Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22 Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23 Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24 Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25 Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26 Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27 Organiza con el Consejo Directivo Técnico las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28 Supervisa con el Consejo Directivo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29 Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30 Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31 Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32 Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33 Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					

1.34	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36	Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
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 normales.					
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 arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					
1.53	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente					
1.56	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padre de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61	Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62	Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos externos de 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 representante de los estudiantes.					
2.2	Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3	Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4	Observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez por trimestre.					
2.5	Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6	Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7	Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8	Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9	Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10	Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11	Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13	Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					

2.14	Atiende, oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
------	---	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¿GRACIAS POR SU COLABORACIÓN?



UNIDAD EDUCATIVA "JOHN F. KENNEDY"

Vía Quevedo Km 19 + 4 Márgen Izquierdo, Parroquia "El Esfuerzo"

REGISTRO DE EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA
OCTAVO AÑO DE EDUCACION BASICA AÑO LECTIVO: 2012 – 2013.

N	NOMINA ESTUDIANTES	REPRESENTANTES
1	ASTUDILLO ARIAS MIGUEL ANGEL	ARIAS PROFIRIA
2	AVILA AVILA JOHATHAN PATRICIO	AVILA AIDA
3	AVILA CARRION KATHERYN MISHHELL	CARRION NANCY
4	BALDEON ZAMBRANO ALEXIS LEONEL	ZAMBRANO LILIANA
5	BONE ESMERALDAS JOEL SANTIAGO	ESMERALDAS VICTORIA
6	BUSTOS ROBLES DONNA KAMILA	ROBLES CECILIA
7	CAMPOVERDE MEZA TOMAS ALEXANDER	MEZA CECILIA
8	CARRION DEL VALLE LILIBETH MARLEY	DEL VALLE MERCY
9	CASTILLO GUTIERREZ ARIEL BOLIVAR	GUTIERREZ MATILDE
10	CONTRERAS VELASCO ALBERTO RAFAEL	VELASCO MARTHA
11	GOMEZ CANDO DIANA CAROLINA	GOMEZ LADY
12	GOMEZ OCHOA LISSETH LILIBETH	GOMEZ GUILLERMO
13	GUAMAN ESPINOZA BRYAN STEVEN	ESPINOZA VERONICA
14	GUERRERO GONZALEZ NATHALY SILVANA	GONZALEZ LIDIA
15	GUINANSACA AVILA JOSE ENRIQUE	AVILA MAYRA
16	GUTIERREZ RIVERA STHEFANY MELISSA	RIVERA JENNY
17	ISAZA NIÑO YALIXER	ISAZA LUIS
18	JARAMILLO RODRIGUEZ FRANZ ZHAMIR	RODRIGUEZ YESENIA
19	LEONES LOPEZ YULITZA YOLANDA	LOPEZ YOLANDA
20	LOOR VALENCIA JOSUE ELI	VALENCIA EDITA
21	LUCAS CARRANZA JEFFERSON FABIAN	CARRANZA MARIANA
22	LUCAS CARRANZA LISSETH ESTEFANYA	CARRANZA MARIANA
23	LUCAS FEIJOO ANALI MELIANA	LEONES BETY
24	MARQUEZ MORAN DAYANA LISBETH	MORAN VERONICA
25	MENDOZA MORETA ENRIQUE JACINTO	MENDOZA JACINTO
26	MENDOZA MORETA JENNIFFER YANEIRA	MENDOZA JACINTO
27	MENDOZA REYES SAIDA MELISSA	REYES LUCRECIA
28	MERA SALVATIERRA GABRIELA MICHELLE	SALVATIERRA NUVIA
29	MERA SALVATIERRA XIOMARA NATHALY	SALVATIERRA NUVIA
30	MERCHAN HONORES MAURO WILTER	HONORES ROSA
31	MERCHAN OLEAS BILLY EUGENIO	OLEAS ELINA
32	MORAN BRAVO JOSSELYN JULISSA	LLIVIPUMA ELSA
33	PEARRIETA CEDEO MARIA ASUNCION	CEDEO RAMONA
34	PINDO DELGADO ANTHONY ENMANUEL	DELGADO MARIA
35	QUINTERO CALDERON JASSON ALEIDER	CALDERON IMELDA
36	QUITUISACA PILLCO NATHALY GABRIELA	PILLCO ROSA
37	REYES VELEZ FERNANDO MIGUEL	VELEZ OLINDA
38	REYES ZAMBRANO JEFFERSON DIONICIO	REYES HUMBERTO
39	RUIZ GOMEZ EDISON PATRICIO	GOMEZ SANDRA
40	SALINAS CAMPOS CRISTHIAN ALEXANDER	CAMPOS CARMEN
41	SANCHEZ ROSILLO DANIEL ALEXANDER	ROSILLO FANNY
42	SANCHEZ SANCHEZ WELINGTON RONALDO	SANCHEZ SUSANA
43	SILVA AVILA KATHERYN MISHHELL	SILVA GONZALO
44	TORRES SALTOS ANDY XAVIER	VIDAL MARIA
45	ZAMBRANO GUAGUA JEFFERSON JOEL	GUAGUA LEIDE



UNIDAD EDUCATIVA " JOHN F. KENNEDY "

Vía Quevedo Km 18 + 4 Márgen Izquierdo, Parroquia "El Esfuerzo"

REGISTRO DE EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA
NOVENO AÑO DE EDUCACION BASICA AÑO LECTIVO: 2012 – 2013.

Nº	NOMINA ESTUDIANTES	REPRESENTANTES
1	AVILA CARRION DIEGO FERNNDO	CARRION NANCY
2	CALDERON BRITO DAYANA LISSETH	BRITO ELBA
3	CEAS RAMOS ANDREA ESTEFANIA	CEAS CARMELO
4	CORDOVA REYES NATHALY SILVANA	REYES LICENIA
5	CORREA CAÑAR CARLOS SANTIAGO	CAÑAR YESSENIA
6	DOMINGUEZ ORDOÑEZ KATHERIN ANABEL	ORDOÑEZ DIANA
7	GAIBOR REYES MARILYN MICAELA	GAIBOR WILSON
8	GONZALEZ PEÑA JAVIER DAVID	PEÑA VERONICA
9	HEREDIA ANDRADE ANBELLA KARINA	ANDRADE ISABEL
10	MERCHAN OLEAS JHON KEVIN	OLEAS ELINA
11	MURILLO GARCIA CARMEN STEFANIA	GARCIA CARMEN
12	MURILLO GARCIA JOSSELYN VANESA	GARCIA CARMEN
13	PARRAGA MERA GINA ALEXANDRA	MERA EDILMA
14	PELAEZ MERCHAN ANTHONY MARTIN	MERCHAN IRENE
15	RIVERA REYES JHON STALYN	CARPIO ROSA
16	ROCHE ORDOÑEZ JOHN ALEXANDER	ORDOÑEZ PILAR
17	RUIZ TAPIA ANDREA LILIANA	TAPIA MIRIAN
18	SALTOS RIVERA NATHALY MARICELA	RIVERA C. ANA
19	SANCHEZ MACAS SHIRLEY MARLENE	MACAS MARTHA
20	SANCHEZ MACIAS ARLETH MARGARITA	SANCHEZ FANNY
21	SILVA VARGAS DAMIAN JAVIER	SILVA HOLMER
22	SUQUI MACAS SAIDA LISSETH	MACAS MELIDA
23	TUBAY MACIAS ERIKA LOURDES	TUBAY PRIMITIVO
24	ZAMBRANO BARZALLO ENRIQUE ALEXANDER	BARZALLO OLGA
25	ZAMBRANO BARZALLO GISSELA JAZMIN	OLGA BARZALLO



UNIDAD EDUCATIVA "JOHN F. KENNEDY"

Vía Quevedo Km 18 + 4 Márgen Izquierdo, Parroquia "El Esfuerzo"

REGISTRO DE EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA
DECIMO AÑO DE EDUCACION BASICA AÑO LECTIVO: 2012 - 2013.

Nº	NOMINA ESTUDIANTES	REPRESENTANTES
1	AGUAL TORRES MAURICIO JOEL	TORRES NOEMI
2	AGUILAR ACOSTA JONATHAN RODRIGO	GARCIA NELY
3	COBEÑA GARCIA ALEX JAVIER	GARCIA NELY
4	CORREA CAÑAR TANIA ESTEFANIA	CAÑAR YESSENIA
5	DOMINGUEZ ORDOÑEZ ALEJANDRA CRISTINA	ORDOÑEZ DIANA
6	GUASGUA LLIVICHUZCA NANCY MARISOL	GUASGUA MIGUEL
7	HEREDIA JARAMILLO GINA MABEL	JARAMILLO MARLENE
8	MENDOSA MENDOZA LEIDY VIVIANA	MENDOZA EMERITA
9	MURILLO GARCIA EDWIN RAMON	GARCIA CARMEN
10	PEREZ CANDO OSCAR EDUARDO	CANDO NORMA
11	RIVERA CARPIO CARLA MIREYA	RIVERA LIGIA
12	RIVERA CARPIO KARINA MARIBEL	RIVERA LIGIA



MSc. Jeomar Maquizaca
DIRECTOR

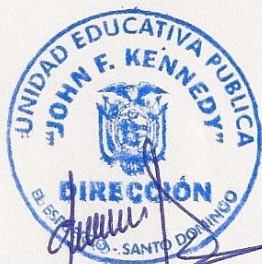
Sra. Norma Chicaiza
SECRETARIA



UNIDAD EDUCATIVA "JOHN F. KENNEDY"
 Vía Quevedo Km 19 + 4 Márgen Izquierdo, Parroquia "El Esfuerzo"

REGISTRO DE AUTOEVALUACION Y COEVALUACION TOMADA A LOS DOCENTES

Nº	NOMINA	Nº CEDULA	FIRMA
1.	Atiencia Villagómez Mary	1714185475	
2.	Espinoza Blacio Carmen	0702387523	
3.	Gualán Gómez Fredy	171564433	
4.	López Labanda Mauricio	171665563-2	
5.	Madrid Toapanta Ana Lucía	171028824-0	
6.	Sánchez Macías Fanny	130567643-7	
7.	Sánchez Montalván Alfredo	1101095188	
8.	Guaranda Mecías César	171470619-7	
9.	Macas Sigcho Luz Marina	171148296-6	



MSc. Jeomar Maquizaca
DIRECTOR

Sra. Norma Chicaiza
SECRETARIA



UNIDAD EDUCATIVA "JOHN F. KENNEDY"

Vía Quevedo Km 19 + 4 Márgen Izquierdo, Parroquia "El Esfuerzo"

REGISTRO DE EVALUACIÓN DEL DIRECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

AÑO LECTIVO: 2012 – 2013.

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES
1	COBEÑA GARCIA ALEX JAVIER
2	MENDOSA MENDOZA LEIDY VIVIANA
3	SANCHEZ MACAS SHIRLEY MARLENE
4	CORREA CAÑAR CARLOS SANTIAGO
5	RUIZ TAPIA ANDREA LILIANA



MSc. Jeomar Maquizaca
DIRECTOR

Sra. Norma Chicaiza
SECRETARIA



UNIDAD EDUCATIVA "JOHN F. KENNEDY"

Vía Quevedo Km 19 + 4 Márgen Izquierdo, Parroquia "El Esfuerzo"

REGISTRO DE EVALUACION DEL DIRECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA AÑO LECTIVO: 2012 – 2013.

N	APELLIDOS Y NOMBRES
1	MERCHAN SARMIENTO ERIKA
2	ORDOÑEZ SANCHEZ DIANA.
3	MAIGUA TAIBE LUZ.
4	MENDIETA CARRIÓN VICENTA
5	GAIBOR TIRADO MANUEL
6	CEAS GUAMAN CARMELO
7	SAAVEDRA CELI MARIA ALEXANDRA



MSc. Jeomar Maquizaca
DIRECTOR

Sra. Norma Chicaiza
SECRETARIA

EVIDENCIAS DE LA EVALUACION



AUTOEVALUACION A LOS DOCENTES



EVALUACION DE LOS PADRES Y ESTUDIANTES A LOS DOCENTES