UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

ÁREA SOCIO HUMANISTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa "Once de Noviembre" de la comunidad Pulingui, parroquia San Andrés, cantón Guano, provincia de Chimborazo

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Tesis de grado

AUTORA: Tufiño Obregón, Sonia Paulina

DIRECTORA: Lic. Unda Costa, Mónica Rosalba Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO- RIOBAMBA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Mg. Unda Costa Mónica Rosalba
DIRECTORA DE LA TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Once de Noviembre de la comunidad Pulingui, parroquia San Andrés, cantón Guano, provincia de Chimborazo” realizado por el profesional en formación: Sonia Paulina Tufiño Obregon, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, marzo de 2014

f)……
DIRECTORA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Sonia Paulina Tufiño Obregón**, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en la Unidad Educativa “Once de Noviembre” de la comunidad Pulingui, parroquia San Andrés, cantón Guano, provincia de Chimborazo” de la Titulación de Magister en Pedagogía, siendo la Licenciada Mónica Rosalba Unda Costa Mg. Directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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”

f.……

Autora: Sonia Paulina Tufiño Obregón

C.I.: 0603227638

DEDICATORIA

A mi madre, porque confió en mí y me brindó su apoyo incondicional en todo momento, y con su ejemplo de lucha y constancia me impulso a culminar mi meta tan anhelada.

A mis hijos Jorge Francisco y Emily Estefanía, porque son el motor que me impulsa para seguir adelante, alcanzando éxitos, para ellos va dedicado el presente trabajo de investigación.

Sonia Paulina Tufiño Obregón

AGRADECIMIENTO

Al culminar el presente trabajo de investigación, agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Así como también agradezco el apoyo de toda mi familia, quienes han sido un soporte fundamental para llegar a feliz término de mi carrera profesional.

Sonia Paulina Tufiño Obregón

ÌNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA…….. ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS……..… iii
DEDICATORIA…… iv
AGRADECIMIENTO……... v
INDICE DE CONTENIDOS……... vi
RESUMEN…….. 1
ABSTRAC…….. 2
INTRODUCCION…… 3
1. MARCO TEORICO……. 5

CAPITULO I …… 6
1. Calidad de las instituciones educativas……..… 6
1.1. Definición de calidad……... 7
1.2. Calidad educativa…… 8
1.2.1. Calidad como excepción……. 8
1.2.2. Calidad como perfección o mérito…… 8
1.2.3. Calidad como adecuación a propósitos……. 8
1.2.4. Calidad como producto económico…… 9
1.2.5. Calidad como transformación y cambio……. 9
1.3. Principios de calidad educativa…….. |
1.4. Componentes de calidad en las instituciones educativas…….. 10
1.5. Calidad en los centros educativos……. 11
1.6. Calidad total ……. 11

CAPÍTULO II…….. 12
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS… 12
2.1. Conceptos previos sobre la evaluación……. 13
2.2. Evaluación dela calidad…… 14
2.3. La Evaluación de la calidad de la educación: una tarea posible con ciertas condiciones…… 15
2.4. Modelo de evaluación de la calidad…….. 15
2.5. Evaluar el producto educativo como identificador de calidad…… 16
2.6. Estándares que se están desarrollando en el Ministerio de Educación.. 17
2.7. Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación…… 19
2.8. Tendencias actuales acerca de la calidad de la educación y su evaluación…….. 22

2.9. Indicadores de calidad educacional…… 23
2.10. Indicadores generalizados de la calidad…… 24
2.11. Calidad Educacional…….….. 25

CAPÍTULO III …… 28
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES… 28
3.1. Desempeño docente - Dilema Ético o saber público……..…… 29
3.2. La evaluación docente en la Constitución Ecuatoriana..…… 30
3.3. ¿Para qué evaluar el desempeño docente?..... 31
3.4. Evaluación Interna y Externa……..…….…… 32
3.4.1. Evaluación Interna……..…… 33
3.4.2. Evaluación externa……...…….. 34
3.5. Estándares del desempeño profesional docente…….. 36
3.6. Habilidades didácticas en los docentes…….…… 37

CAPÍTULO IV…….. 40
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.. 40
4.1. Profesionalización del rol directivo y niveles de desempeño……..... 41
4.2. Lo que es un directivo y los estándares…… 41
4.3. Modelo Nacional de Supervisión Escolar……..…… 42
4.4. Calidad y Calidez 43
4.5. Objetivos del Modelo Nacional de Supervisión 44
4.6. Ejes del Modelo Nacional de Supervisión Educativa 45

2. METODOLOGÍA…… 47
4.1. Participantes…… 47
4.2. Muestra de la investigación……..… 48
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación…… 52
4.4. Diseño y procedimientos…….. 54
4.5. Comprobación de los supuestos…… 55

3. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN…… 56
3.1. Resultados de las empresas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, director o rector, inspector 56

general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase por los docentes…….
3.1.1. Desempeño docente…… 56
3.1.2. Desempeño profesional directivo……... 85
3.1.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS…… 111

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES…… 121
4.1. Conclusiones…… 121
4.2. Recomendaciones…… 124

5. PROPUESTA…… 126
5.1. Título de la propuesta…….. 126
5.2. Justificación…… 126
5.3. Objetivos……. 127
5.3.1 Objetivo general……... 127
5.3.2 Objetivos específicos……. 127
5.4. Actividades 127
5.5. Localización y cobertura espacial…… 132
5.6. POBLACIÓN OBJETIVO…….. 132
5.7. Sostenibilidad de la propuesta…… 132
5.8. Presupuesto…… 133
5.9. Cronograma…… 134

BIBLIOGRAFÍA…….. 135
ANEXOS…….. 137

RESUMEN

El presente trabajo investigativo está basado en los datos tomados en la Unidad Educativa “Once de Noviembre”, el mismo tiene como objetivo conocer la realidad de la calidad del desempeño docente y directivo como eje fundamental dentro del ámbito educativo del Ecuador. Esta investigación servirá como elemento de análisis, ya que ayudará a la toma de decisiones así como también a incorporar los distintos aspectos evaluados dentro de esta Institución y contribuirá a los cambios que deban adoptar de acuerdo a la evaluación y los utilizará para fortalecerlos planes de mejoramiento institucional.

Los resultados del proceso de evaluación proveen una información muy valiosa no sólo en el ámbito individual de los docentes y directivos docentes para diseñar procesos de mejoramiento, sino también a nivel de la institución educativa.

Igualmente, un análisis detallado de la información permitirá identificar si se evidencian en los diferentes grupos de docentes, orientadores y coordinadores diferencias fuertes en relación con sus debilidades y fortalezas y así disponer de mayor información para orientar los procesos de mejoramiento institucional.

PALABRAS CLAVES: Evaluación, calidad, desempeño.

ABSTRACT

This research work is based on data taken in the Educational Unit "Once de November", it aims to understand the reality of the quality of teaching and managerial performance as the linchpin in the educational area of Ecuador. This research will serve as a test element , as it will help decision making as well as to incorporate the various aspects evaluated within this institution and contribute to the changes to be taken according to the evaluation and use them to strengthen improvement plans institutional .

The results of the evaluation process provide valuable information not only on the individual level of teachers and administrators to design processes for improvement, but also at the level of the educational institution.

Similarly, a detailed analysis of the information will identify whether evidenced in the different groups of teachers, counselors and coordinators strong differences regarding their strengths and weaknesses and thus have more information to guide institutional improvement processes.

KEYWORDS: evaluation, quality, performance.

INTRODUCCCIÓN

El presente trabajo investigativo busca analizar la realidad de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador concretamente en la Unidad Educativa "Once de Noviembre" en la comunidad Pulingui, parroquia San Andrés, cantón Guano, provincia de Chimborazo, es el planteamiento que nos ocupa en el presente trabajo de investigación. Recientes evaluaciones de diversos componentes de nuestro sistema educativo confirman, sin embargo, las condiciones desfavorables y los críticos niveles de calidad de los aprendizajes, así como los grandes déficits en la preparación de nuestros docentes.

Para fundamentar el presente estudio se ha dividido en cuatro capítulos:

El Capítulo I hace relación a la calidad de las instituciones educativas donde se analiza ciertos aspectos que dirigen en el país este accionar como son las evaluaciones internas y externas a las instituciones educativas realizadas a nivel ministerial.

En el Capítulo II trata sobre la calidad de las instituciones educativas para ello se presenta los estándares de calidad educativa que se ha trazado para toda la educación básica y bachillerato, lo que nos permite tener una amplia apreciación al respecto.

En el Capítulo III se desarrolla aspectos relacionados con el desempeño profesional de los docentes a quienes actualmente se les toma una serie de pruebas que continuamente tiene que estar validando ya que dura un cierto tiempo su elegibilidad.

En el Capítulo IV se plantea sobre la evaluación del desempeño profesional de los directivos, por lo que se anota algunos aspectos esenciales sobre el tema que son tratados actualmente con mucho interés por las autoridades educativas y son preocupación de muchos directivos.

Cabe señalar a la vez es la gran importancia del trabajo, puesto que forma profesionales eficaces para que sirvan a la sociedad, así con la Maestría en Pedagogía se pretende desarrollar una investigación en el ámbito nacional relacionada con la evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, cuya finalidad es encontrar respuestas a las problemáticas que atraviesan las instituciones educativas del Ecuador, en relación con el desempeño profesional directivo y de los docentes.

Para dar respuesta al presente trabajo investigativo se desarrolla UN 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 para a continuación evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador a igual que el desempeño profesional directivo, en base a los resultados obtenidos se estructura el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía y se formula la propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Se pudo comprobar que en la actualidad existe una concientización de parte de los docentes en lo que respecta a las falencias que existen en el desempeño docente, lo que se refleja en los datos resultantes de las encuestas, existen algunos aspectos puntuales que mejorar, como el de la escasa utilización de las herramientas informáticas en el aula de clase, por lo tanto los maestros deben estar en constante actualización para ser innovadores y creativos, así como también falta vinculación directa con la comunidad.

La metodología utilizada es la utilización de métodos como el inductivo, deductivo, las técnicas como es la encuesta y la utilización de fichas, y un análisis muestral para la discusión de los resultados.

1. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. Definición de calidad

El mundo globalizado han establecido una serie de modelos o paradigmas que rigen en la actualidad la educación e inmerso en este mundo tan competitivo es la calidad, la que norma a una serie de instituciones y más aún a las educativas quienes enfrentan una población estudiantil cada vez más exigente, en este sentido se partirá para su análisis de la enunciación de varias definiciones, las que se presentan a continuación:

"La calidad es una estrategia competitiva, basada en la mejora continua, que orienta las actividades de todas las personas de la organización hacia la satisfacción del cliente" (Duart, 2000, p. 14)

La norma ISO 8402 define calidad como el conjunto de características de una entidad, que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades establecidas y las implícitas.

La norma UNE-EN ISO 9000:2000 la define como el grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.

En definitiva existen múltiples definiciones de calidad y muchas más de acuerdo al ámbito que haga referencia, y dentro del contexto se considera a todos los involucrados que se encuentran al frente de esta ardua tarea que es la educación, aunque no sea solo a ellos a quienes les competa su buena marcha sino actores a veces ajenos a este proceso que inciden en la actitud de quienes participan de ella, factores que se encuentran sumergidos en la forma de actuar y pensar de los estudiantes y padres de familia cuya exigencia y compromiso pueda estar alejados de los resultados que se pretendan obtener a nivel micro, meso y macro por parte del Ministerio de Educación.

En la actualidad se han enmarcado estándares de calidad educativa por cada una de las asignaturas, las cuales se toman muy en cuenta al momento de realizar evaluaciones a las instituciones educativas.

1.2. Calidad educativa

La calidad educativa es un concepto a igual que el de calidad, es multidimensional que puede adquirir diferentes acepciones de acuerdo a funciones diversas, así el Instituto de Ciencias del Hombre (2010) cita a Garvin(1.984) y Harvey y Green (1.993) para determinar las siguientes opciones:

1.2.1. Calidad como excepción.

La calidad como excepción es considerada como algo especial, distingue unos centros de otros a pesar de que es difícil definirla de forma precisa. A la vez se supone que deba poseer una visión clásica: distinción, clase alta, exclusividad. Una visión actual: la excelencia (Peters y Waterman, 1.982), la misma que puede ser de excelencia en relación con estándares: Reputación de los centros en función de sus medios y recursos. Y, de excelencia basada en el control científico sobre los productos según unos criterios: “centros que obtienen buenos resultados”.

1.2.2. Calidad como perfección o mérito.

Para la calidad como perfeccionamiento o mérito la calidad es considerada como una consistencia de las cosas bien hechas, es decir, que responden a los requisitos exigidos: “Centros donde las cosas se hacen bien” Y, un perfeccionamiento que les corresponde a los centros que promueven la “cultura dela calidad” para que sus resultados sean cada vez mejor evaluados de acuerdo con criterios de control de calidad.

1.2.3. Calidad como adecuación a propósitos.

La calidad como adecuación a propósitos le corresponde las siguientes características: Ser parte de una definición funcional sobre la calidad, lo que es bueno o adecuado por algo o alguien. Los centros donde existe una adecuación entre los resultados y los fines u objetivos propuestos. Los centros donde los

programas y servicios responden a las necesidades de los clientes y los centros que cubren satisfactoriamente los objetivos establecidos en el marco legal.

1.2.4. Calidad como producto económico.

Como producto económico la calidad le corresponde una aproximación al concepto de calidad desde la perspectiva del precio que supone su obtención: Como centros eficientes al relacionar costos y resultados y centros orientados hacia la rendición de cuentas.

1.2.5. Calidad como transformación y cambio.

Para la calidad como trasformación y cambio le corresponde estar centrada sobre la evaluación y la mejora a nivel institucional, así: Como centros preocupados por mejorar el rendimiento de los alumnos e incrementar el valor añadido, y como centros orientados hacia el desarrollo cualitativo de la organización (desarrollo organizacional).

Como se puede apreciar las definiciones son variadas de acuerdo a su enfoque, en este sentido al Ministerio de Educación del Ecuador expone que: “Los sistemas educativos de las sociedades contemporáneas son sistemas complejos que en la práctica confieren un alto nivel de autonomía a los agentes en los centros escolares, y por eso cualquier cambio profundo debe ser gestado desde su interior. Tradicionalmente, los intentos de mejorar la calidad educativa en nuestro país han sido procesos predominantemente verticales, dirigidos desde el Estado central. Queremos modificar esta dinámica, y procurar que el cambio sea impulsado desde los propios centros educativos, y con la participación de la comunidad”(2012, pág. 5)

De esta forma da a entender que el Ministerio de Educación (2012) busca la calidad educativa en base a la implementación de diferentes estándares de calidad educativa que son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo.

1.3. Principios de calidad educativa

Juste Pérez (2000)señala que son principios de calidad educativa, entre otros, son los siguientes:

La estructura del sistema educativo y la configuración y adaptación del currículo alas diversas aptitudes, intereses y expectativas de los alumnos. La función docente, garantizando las condiciones que permitan a los profesores el desarrollo de su labor, su formación inicial y permanente y su reconocimiento profesional. La evaluación del sistema educativo, de los centros y del rendimiento de los alumnos, de acuerdo con los estándares establecidos en los países de nuestro entorno europeo. El fortalecimiento institucional de los centros educativos, mediante el refuerzo de su autonomía, la profesionalización de la dirección y un sistema de verificación delos procesos y los resultados.

1.4. Componentes de calidad en las instituciones educativas

Si complejo resulta precisar el concepto de calidad educativa, mayor aún es la dificultad para precisar los niveles de calidad de la misma, ni el determinar cuándo una institución educativa es de calidad. Una primera aproximación nos la proporciona Gento Palacios (1996, pág. 55) cuando afirma que si “la finalidad esencial de las instituciones educativas parece ser el impulso y orientación de la educación en sus propios alumnos, podría considerarse que una institución educativa de calidad sería aquella en la que sus alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones posibles”.

Pero para poder sustentar esta afirmación necesitamos conocer una serie de aspectos del centro educativo relacionados con la organización, la gestión, la dirección, los resultados académicos, etc. y para ello precisamos disponer de unos referentes o componentes a los que con frecuencia se denomina variables. Como señala Gento Palacios (1996, pág. 55 y ss.) a quien seguiremos en el desarrollo de este apartado, existen dos tipos de componentes: indicadores o identificadores y predictores.

1.5. Calidad en los centros educativos

Samuel Gento, Palomares Ruiz, García Marina y González Raúl expresan que:

“Una institución educativa de calidad es aquellas en la que los recursos disponibles, los procesos que se llevan a cabo y los resultados conseguidos se acomodan al modelo teórico ideal de perfecto funcionamiento en el ámbito educativo. Esto requiere que la institución, con la participación de todos los implicados e interesados, defina su propio modelo de calidad”(Gento, Palomares, García, & González, 2010, pág. 1)

La exclusiva utilización de estándares externos para evaluar la calidad de una institución educativa, sin la aceptación explícita por la propia institución, no parece la vía de actuación más apropiada: “Cuando únicamente se imponen estándares uniformes para todos dentro de un determinado Estado, éstos pueden erosionar la diversidad local, poner en riesgo la peculiaridad organizativa de la institución, comprometer su capacidad para responder a las necesidades y aspiraciones locales y, finalmente, inutilizar sus esfuerzos para ofrecer una enseñanza y aprendizaje efectivos” (Sergiovanni, 2004, pág. 83)

1.6. Calidad total

Instituciones Educativas para la Calidad Total propone un modelo de calidad flexible y adaptable a la situación y circunstancias específicas de cada institución. Se presenta un modelo orientativo que en palabras del autor “pretende ofrecer una visión objetiva, integral y ponderada de lo que deben ser tales instituciones para ser consideradas como “de calidad” suficiente...” (p.62). No se trata pues de un modelo único y definitivo ya que, como se apunta en la obra, determinados aspectos podrían ser objeto de nuevos estudios y analizados en mayor profundidad. El término calidad total implica que debe estar contenida en la totalidad del contexto educativo, y a todos sus involucrados.

CAPÍTULO II

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1. Conceptos previos sobre la evaluación

La evaluación se considera como un proceso que provoca la comprensión del proceso educativo, aporta datos, posibilidades interpretativas y favorece la reflexión institucional que conduce a decisiones participativas que atienden a los problemas educativos. Villar (1994), se refiere a la evaluación como un proceso complejo, que requiere vertebración y reflexión coordinada para que pueda atender a la variedad de situaciones que confluye en el proceso educativo y aporte soluciones a las necesidades que de él se derivan. Sin embargo, con frecuencia las discusiones sobre la pertinencia o la utilidad de los procesos de evaluación en el ámbito del sistema educativo se basan en un conjunto de significados que simultáneamente le son atribuidos a la evaluación y en ello se origina la consecuente disparidad de criterios.

Para Castejón (1991), la evaluación consiste en determinar en qué medida se han logrado los objetivos propuestos y se han utilizado los medios más adecuados para ello. En este sentido lo que se logre con la evaluación deberá ser analizado desde diferentes perspectivas para que sea implementadas soluciones inherentes a este problema.

Por su parte, Toranzos (2000), sostiene que la mayoría de las definiciones sobre evaluación se enmarcan en un plano que se puede denominar normativo. Es decir, en el deber ser que define un modelo ideal y se constituye en el referente evaluativo. Por lo tanto deberá existir un manual o un reglamento que deberá ser aplicado para la determinación de los pasos a seguirse en su implementación, seguimiento y evaluación.

La evaluación así aparece solo como una probabilidad de determinar en qué medida las acciones realizadas se ajustan o no a ese patrón normativo y no tanto como una posibilidad de definir nuevas normas o bien recrear las existentes, pero se debe ir más allá de lo normativo y en su aplicación flexibilizarse de acuerdo a la realidad donde se aplique para a partir de ella ir avanzando.

2.2. Evaluación dela calidad

Ruben Acallo (20012), hablar sobre evaluación y calidad aplicadas a la educación dista mucho de ser 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. En este sentido considero que de evaluación y de calidad hablan hoy en día los políticos y los administradores de la educación, los profesores y sus asociaciones profesionales, los padres y madres de familia.

Pero aunque vayan siendo muchas las reuniones dedicadas a analizar ambas realidades, estamos lejos de alcanzar un acuerdo general acerca de qué sea una educación de calidad y cuáles los mejores medios para lograrla. Y es que se trata de una de esas cuestiones cuyo análisis parece a prior muy sencillo pero resulta ciertamente complicado cuando se intenta plasmarlo en algo más que en ideas generales. (Enríquez, 2012:24)

Reconociendo de entrada esa dificultad y adoptando en consecuencia una actitud modesta, este trabajo pretende contribuir a clarificar la conexión existente entre calidad y evaluación en el ámbito educativo. Para ello, plantea preguntas e identifica problemas como único medio posible de avanzar en el análisis. Pero al mismo tiempo, con el ánimo de realizar alguna contribución positiva, no elude esbozar 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.

Los motivos que contribuyen a explicar el creciente interés que se observa en un gran número de países por la mejora de la calidad de la educación son de carácter tanto externo como interno al sistema educativo. Entre los primeros pueden citarse el efecto de la creciente presión que ejerce la economía sobre la educación, consecuencia en buena medida del proceso de globalización, así como el renovado énfasis puesto en la educación como factor de desarrollo o la reconsideración del papel del Estado en cuanto prestador de servicios. Entre los segundos han de citarse factores tales como el malestar creado en las últimas décadas a

consecuencia de la expansión y masificación registradas por los sistemas educativos, la evidente tensión experimentada entre la búsqueda de la excelencia y de la equidad o la desilusión provocada muchas veces por los procesos de reforma educativa (Tiana, 2006)

2.3. La Evaluación de la calidad de la educación: una tarea posible con ciertas condiciones

La evaluación en términos generales es en sí un problema cuyos criterios involucra aspectos diferentes para ser considerados en la ardua tarea de evaluar a las instituciones educativas, pero esto no implica que esta actividad pueda realizarse y establecerse estándares como lo ha hecho el gobierno ecuatoriano para el establecimiento de una medida que diga si un centro educativo puede ser considerado como de calidad. ¿Pero qué es lo que se evalúa? 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 el funcionamiento los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, el rendimiento de las diversas parcelas o del conjunto del sistema educativo, o el impacto de las políticas educativas adoptadas. Un sinnúmero de aspectos muy bien escudriñados por quienes tienen a su cargo esta tarea.(Tiana, 2006)

2.4. Modelo de evaluación de la calidad

Los sistemas educativos en América Latina se enfrentan al reto, en primer lugar, de ofrecer una educación de alta calidad y, en segundo lugar, con equidad, con oportunidades para todos. Para lograr alta calidad en los sistemas educativos se considera necesario contar con evaluaciones. Al respecto podemos se presentan informes con datos empíricos sobre distintos aspectos de los sistemas educativos de la región. La idea que subyace es que estos informes proporcionan a los diferentes actores del proceso educativo datos que contribuyen a mejorar algunos de los persistentes problemas, tales como la falta de calidad y equidad en la educación. Por otra parte, también se relacionan con las políticas de transparencia, rendición de

cuentas y la demanda de la sociedad civil de información para vigilar el funcionamiento de los sistemas educativos.(Almhoro, 2010)

La evaluación del éxito del sistema educativo se basaba en indicadores cuantitativos sobre los aspectos mencionados. En muchos países especialmente en América Latina y África, estos indicadores siguen siendo los más importantes.

Conseguir centros eficaces es uno de los objetivos de la política educativa de muchos países como elemento esencial de calidad. En este marco la evaluación de centros representa un medio para un fin: lograr centros eficaces y de calidad a través de un sistema que nos permita controlar, valorar y tomar decisiones en un proceso continuo y sistemático que facilite un desarrollo progresivo en el logro de los objetivos y de este modo avanzar y construir una educación de calidad, como meta final.

En los últimos años se asiste a un proceso generalizado de evaluación, que trasciende el ámbito de los aprendizajes, en muchos países y a distintos niveles. Se produce un cambio fundamental, de tal forma que, aunque los aprendizajes siguen ocupando un papel prioritario con nuevas alternativas y avances producidos por las aportaciones metodológicas vinculadas a la medida, se amplía el campo de evaluación abarcando sistemas, resultados, procesos, práctica docente, profesorado, centros educativos, etc.

La educación es un “sistema complejo”, es decir, un sistema en el cual, en la totalidad o la unidad, existe la diversidad, por lo que la unidad o totalidad es la síntesis de múltiples determinaciones. Un sistema complejo se caracteriza porque contiene múltiples subsistemas fuertemente conectados.

Pero los sistemas sociales y la educación es uno de ellos son sistemas autónomos en el real sentido de la palabra. Todo está dentro de ellos; si se alteran o perturban ellos, se gesta en el interior del sistema. Por esto los sistemas sociales se “auto transforman” y tienen conciencia de su auto-transformación, es decir, tienen y hacen su propia historia.

Los elementos que definen la estructura básica del sistema educativo son de diferente orden, pero pueden distinguirse a partir de diferentes niveles de análisis un conjunto de principios vertebradores y estructurantes que rigen la organización de sus distintas instancias. (Matus, 2009)

Los varios ejes subyacentes funcionan como organizadores de la estructura básica de la educación y determinan aspectos específicos de su organización, tanto a nivel del sistema educativo general como a las formas de organización de los estamentos intermedios -supervisión, dirección-, y a las características de las escuelas, o de los diferentes servicios que se presten. Cuando hay congruencia o consistencia entre estos ejes fundamentales (ideológicos, políticos, pedagógicos, etc.) y la organización (o la apariencia fenoménica) del aparato educativo, no se percibe inconsistencia y, por ende, no se cuestiona la “calidad” de la educación.

La pérdida de la calidad se mide a través de hechos de que la definición de los principios vertebradores ha variado en la sociedad, tanto en las representaciones sociales como en el discurso académico pero lo que no ha cambiado es la organización de las estructuras de la educación y sus aspectos fenoménicos concretos. Esta ruptura se vive como pérdida de la calidad, en la medida en que lo que se pierde es la significatividad social del aparato educativo.

2.5. Evaluar el producto educativo como identificador de calidad

La necesidad de evaluar el producto de la educación parece evidente. La evaluación es una característica inherente a toda actividad humana intencionada y se manifiesta tanto en la vida cotidiana, escasamente planificada, cuanto en la acción sistemática individual y colectiva (DE LA ORDEN HOZ, 1981). La educación, obviamente, no puede ser una excepción, máxime cuando partimos de una concepción de la misma como actividad sistemática e intencional, consistente en propuestas de acción fundamentadas científicamente(racionalizadas) y que van a tener en el control y evaluación de los "productos” su principal fuente de regulación (del proceso educativo),laborando y reelaborando propuestas cada vez más adecuadas

(tecnológicamente pertinentes)(Castillejo, 1986), y consiguiendo de este modo, mayores niveles de eficacia y eficiencia y, por tanto, una

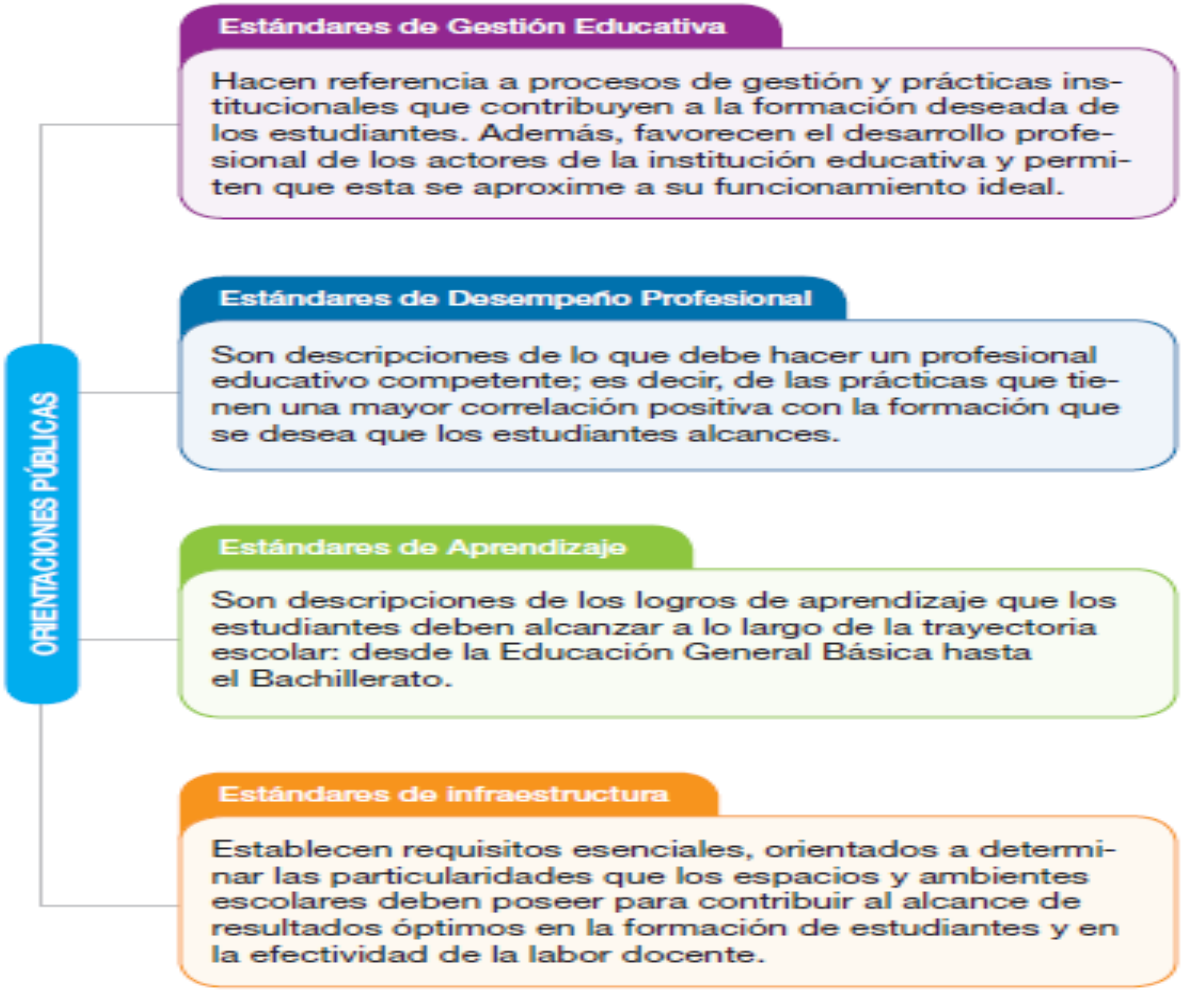
La finalidad principal y última de un centro educativo es conseguir que sus alumnos alcancen niveles educativos de calidad. La calidad del centro, entendida en términos de resultados, estará íntimamente relacionada con la eficacia y sobre todo con la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos y los procesos para la consecución de los objetivos educativos. Entre los criterios, según Gento Palacios (1996, 66 y ss.), que podemos utilizar para medir el nivel de calidad del centro en relación con la calidad del producto.

En este sentido se encuentra la acomodación al grado de desarrollo de los alumnos (físico, intelectual, social y moral), a sus necesidades, intereses y expectativas, el reconocimiento de los alumnos, padres, personal del centro y cuantas personas reciben el efecto o impacto del producto educativo, la permanencia o duración del producto o sus efectos en su ámbito social, la excelencia o perfección en relación con los fines o metas (objetivos del centro), le bajo costo de producción que no debe identificarse con presupuestos bajos, sino con el máximo aprovechamiento de los recursos, la disponibilidad o accesibilidad en el sentido de que el producto está tan extendido y es tan conocido y las vías para acceder a él son tan asequibles, que cualquier alumno pueda lograrlo y la cantidad de producción en relación con que lo alcancen o poseen un elevado número de alumnos.

2.6. Estándares que se están desarrollando en el Ministerio de Educación.

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

Estándares de Calidad Educativa



Fuente: (Ministerio de Educación, 2012)

2.7. Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación

La Revista Iberoamericana de Educación (Revista Iberoamericana de Educación, 1999, pág. 21), expone en relación a las dimensiones de la evaluación que dentro de la evaluación de la calidad podemos identificar dos dimensiones: una absoluta, descriptiva, y otra relacional-explicativa. La dimensión absoluta, descriptiva, es aquella cuyos juicios de valor se expresan sobre cualquiera de los componentes de los insumos, procesos, resultados o productos de manera aislada. Sin embargo, la contribución más importante que la evaluación puede hacer a la calidad de la educación es aquella que tiene como propósito determinar su relevancia, eficacia, efectividad, congruencia y eficiencia, que son las dimensiones explicativas-

relacionales de la calidad. A continuación se presenta una breve descripción de ellas: Acerca de la relevancia, entendemos ésta como la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos.

La dimensión de eficacia se entiende como el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender. Permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. Así, una institución será de buena calidad si sus estudiantes y egresados demuestran los niveles de aprendizaje de contenidos, habilidades, destrezas, actitudes y valores establecidos.

La dimensión de efectividad o validez educativa de una institución se refiere al grado en que los procesos educativos en el aula contribuyen al logro de sus resultados y productos. Esto es, tal dimensión establece una relación entre procesos, resultados y productos. En dicha dimensión se incluyen también los procesos de apoyo al estudiante como elementos que contribuyen al logro de resultados: tutorías, asesorías, programas de mejoramiento de hábitos de estudio, etc.

Sobre la eficiencia, una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos cumplen su función. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados. Esta segunda función tiene un propósito explicativo. Una institución será eficiente cuando la proporción entre los estudiantes que ingresan y los que egresan es apropiada o, cuando se encuentra una buena relación entre el número de profesores y la cantidad de proyectos de investigación.

Acerca de la congruencia, una institución será de buena calidad si existe correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados

propuestos. En otras palabras, deberá existir congruencia, por ejemplo, entre las características de los estudiantes que ingresan, los recursos físicos con que se cuenta o que se adquieren, las políticas institucionales, las acciones abiertas o encubiertas de los participantes en el proceso educativo, etc., y los propósitos y objetivos propuestos. Las cinco dimensiones de la calidad mencionadas son indispensables en la construcción de un modelo de evaluación de la calidad. Cabe mencionar que cada una de las cinco dimensiones de la calidad está relacionada con los propósitos y objetivos institucionales y curriculares, saca a relucir la importancia del planteamiento de tales metas. Una implicación de esto es que esas metas manifiestan los puntos de vista de un grupo en particular, a la vez que las necesidades sociales y académicas consideradas por ellos como importantes.

Dicha consideración implica que un modelo de evaluación holístico de la calidad deberá incluir también una ponderación de los elementos involucrados para los propósitos y objetivos propuestos, actividad que forma parte de la relevancia. Una segunda implicación es que, como ya se mencionó antes, el tema de la calidad y su evaluación no es absoluto, y el sistema de criterios e indicadores que se utilice dependerá del momento en que se establezca y variará de institución a institución. También el juicio que se exprese sobre la calidad en cada una de sus dimensiones deberá estar medido por el peso relativo de cada meta.

Otro conjunto de elementos a considerar para la construcción de un modelo de calidad institucional es el referente a las funciones que generalmente se le atribuyen a la educación superior. La docencia, la investigación y la extensión son las llamadas funciones sustantivas de las instituciones de educación superior. En general, el propósito de la docencia es el de la formación de profesionales. La investigación, por su parte, está comprometida con el avance del conocimiento y con el desarrollo tecnológico. La extensión se interesa por la difusión del conocimiento y de la cultura. El desarrollo de este modelo de evaluación de la calidad deberá dirigirse hacia esas grandes funciones.

2.8. Tendencias actuales acerca de la calidad de la educación y su evaluación

Tiana(2006), en referencia a las tendencia actuales sobre la calidad expone Evaluar la calidad de la educación exige un enfoque global e integral (Tiana, 2006, pp. 19-30), acorde a la complejidad y finalidad del objeto de dicha evaluación. Efectivamente, una adecuada evaluación de la calidad de la educación requiere una perspectiva desde la cual la valoración de sus componentes esté interrelacionada y se asuma la interdependencia que existe entre dichos componentes.

La evaluación desde esa mirada exige hacer un juicio de valor sobre cómo se desarrolla y qué resultados genera el conjunto del sistema educativo y sus componentes; es decir, desde la estructura, organización y financiamiento; el currículo y su desarrollo; el funcionamiento de las escuelas; el desempeño de los docentes; lo que aprenden los estudiantes en el aula y sus consecuencias en el acceso a oportunidades futuras y movilidad social.

Requiere un juicio de valor que alimente la toma de decisiones dirigida a la mejora de los niveles de calidad y equidad de la educación y lo haga partir de una adecuada lectura y análisis macro y micro, así como desdelos propios actores del escenario educativo.(págs. 19-30).

En el Ecuador la tendencia a igual que los demás países americanos busca ser constante en obtener datos sobre la calidad de las instituciones educativas, la realización de evaluaciones periódicas para que la misma no se deteriore y poder observar el mejoramiento continuo de la calidad y de no ser así la aplicación de políticas integrales para obtener el máximo de los resultados deseados a nivel nacional.

Aunque la brecha entre lo que se considera calidad de la educación y las acciones que se toman para evaluarla en otros países de América Latina es cada vez más amplia a igual que su disconformidad de parte de los actores.

2.9. Indicadores de calidad educacional

La necesidad de definir y medir las cuestiones relacionadas con el desarrollo, los niveles de vida y las condiciones sociales y económicas motivó la aparición, desde los años setenta, de diversos programas de indicadores sociales elaborados por organismos internacionales y países.

En concreto los educativos, destinados a comparar y juzgar el contexto y el funcionamiento de la enseñanza y sus resultados, han experimentado un gran desarrollo. La diversidad de estadísticas utilizadas en los distintos sistemas de indicadores educativos existentes en la actualidad, exige un análisis de dichos sistemas, de su interés desde el punto de vista geográfico y la elaboración de una propuesta para su utilización en los estudios educativos sociales.

Se habla de evaluar la calidad a partir de un determinado número de indicadores,
Pero..., ¿qué es un indicador? Tiana(2006), entiende por indicador un dato o una información (general, aunque no forzosamente de tipo estadístico), relativos al sistema educativo o algunos de sus componentes capaces de revelar algo sobre su funcionamiento o su salud. Casanova plantea: "(...) llamamos indicador de calidad educacional a la descripción de una situación, factor o componente educativo en su estado óptimo de funcionamiento."

Los indicadores educativos, como el resto de los indicadores sociales, han experimentado en los últimos años una gran difusión. Varias son las causas que lo han hecho posible (Olivera Poll, A., 1997: 695), y entre ellas, destacan como más relevantes: el proceso de globalización que propicia las comparaciones espaciales sobre los niveles de bienestar y que incluye entre sus parámetros de medición los indicadores educativos.

La preocupación de los organismos internacionales y nacionales por crear sistemas estadísticos adecuados para evaluar los niveles educativos de la población; y, por último, la demanda cada vez mayor de indicadores sintéticos manejables, no sólo por parte de los científicos sociales, sino también de los responsables de las

instituciones educativas -precisamente ese uso político ha dado lugar a que algunos autores los consideren instrumentos al servicio de una consideración tecnocrática de la educación y poco útiles para la práctica docente.

Por ello, cada vez con más frecuencia se habla de indicadores de la educación, en contextos muy diferentes y haciendo referencia a realidades muy distintas. Se trata de procedimientos que proporcionan información relevante acerca de algún aspecto significativo de la situación educativa.

La mayoría son de carácter cuantitativo, de ahí que hayan recibido numerosas críticas surgidas por parte de aquellos que consideran que son inadecuados al sintetizar una realidad cualitativa en un dato numérico.

A pesar de los muchos inconvenientes que presentan (1) por encontrarse todavía en fase de perfeccionamiento e incluso de creación, lo cierto es que facilitan el análisis de la educación, aunque sus valores no expliquen las relaciones causales ni permitan extraer conclusiones unívocas.

Su contribución consiste en ofrecer elementos de juicio para interpretar dicha realidad: aportan información relevante acerca de fenómenos educativos, permiten detectar problemas, proporcionan elementos para su interpretación y datos para evaluar los sistemas educativos. No se debe magnificar su utilidad ni condenarlos, sino utilizarlos como instrumentos que faciliten el análisis de los complejos fenómenos educativos y su planificación (Olivera, A. 1997).

2.10. Indicadores generalizados de la calidad

Según (Alexander Luis Ortiz, 2005), nos indica que los principales indicadores generalizados de la calidad hacen referencia al desarrollo integral de los estudiantes. Satisfacción de las necesidades de los estudiantes, al acceso al patrimonio cultural, a la excelencia académica del profesor, a los fundamentos de la calidad (UNICEF), que tienen directa relación con el rendimiento académico de los estudiantes, la participación activa y creadora de los estudiantes, la libertad del estudiante en su

trabajo, la maestría profesional del docente. Para los enfoques de la calidad, se determina el academicista (contenido), el tecnocrático (tecnología, informática, ciencias básicas), el economicista (competitividad para el empleo), el humanista (formación integral).

Las condiciones socio psicopedagógicas para alcanzar altos niveles de calidad, están vinculados con la atención al desarrollo de los niños desde que la madre esté embarazada, la atención a la salud infantil en toda edad, la preparación de los docentes y de sus formadores, el desarrollo cultural de la familia, preocupación por la preparación de sus hijos y vínculo con la escuela, las costumbres de crianza y cuidado, hábitos de lectura y televisión educativa, y las condiciones de las escuelas, clima, materiales escolares, horario de clases, labor delos directores de grupos, trabajo de las organizaciones estudiantiles.

2.11. Calidad Educacional

La calidad de la educación significa investigar, formar profesores y documentarlos. Si bien existe un conjunto de factores que influye en la calidad (los programas, los textos, la infraestructura, la formación de los profesores) ninguno de ellos ni todos juntos garantizan los resultados de la calidad; estos factores son sólo instrumentos y la calidad tiene que ver con un sistema de valores, ejercido por los principales actores: estudiantes y profesores, los padres y la propia sociedad.

La crisis mundial de la educación consiste en la incapacidad de los sistemas educativos para incorporarse al cambio (social, político, económico, cultural, tecnológico); calidad se asocia con adaptación; se propone una noción dinámica o relativa de calidad; calidad puede significar diferentes estándares en diferentes situaciones. Calidad se asocia con aprendizaje de destrezas para adaptarse y anticiparse al cambio, tales como «querer aprender», desarrollar el pensamiento autónomo y resolver situaciones nuevas. La búsqueda de la igualdad no atenta contra la calidad; el pasaje de sistemas educativos elitistas a otros de carácter masivo implica no una baja de calidad sino una situación diferente en términos de recursos y calidad.

Calidad no se asocia sólo con contenidos o resultados en la educación; se propone definir la calidad de la educación no tanto en los fines sino en el proceso: educación de calidad es aquella que llega a todas las personas que constituyen una sociedad. Calidad se asocia con eficiencia, medida ésta en términos de quién y cuántos tienen la oportunidad de acceso y permanencia a la educación. Las mejoras en la calidad de la educación dependen de las características del sistema educativo; no se pueden hacer propuestas abstractas.

Calidad de la educación se asocia en primer lugar con el cumplimiento de los fines del sistema educativo (por oposición a observar si se cuenta con los medios). Indicadores tradicionales de calidad, tales como número de alumnos por profesor, no garantizan per se calidad; a modo de ejemplo, una escuela puede estar dotada de todos los recursos y operar con grupos pequeños pero formar personas egoístas. En segundo lugar, es necesario determinar si los resultados educacionales responden a los requisitos sociales. En síntesis, eficiencia y eficacia.

Por otra parte, los dos factores que más influyen en la calidad son la formación del profesorado y el número de estudiantes por profesor; juntos con cautelar a ambos es imprescindible un sistema de evaluación permanente. En cuanto al financiamiento, es falso que a más dinero mejor educación. Sin embargo, en los países en desarrollo e incluso en España es fundamental aumentar el presupuesto educativo y después gastarlo en función de objetivos prioritarios (Torreblanca, J. 2012)

Si se asume el lenguaje en su doble posibilidad: representación de la realidad -revelación y ocultamiento- racionalización, el hábito del análisis lingüístico es la primera condición de toda posible sociología. En este contexto, la expresión «calidad de la educación» -que constituye el principio y fin del discurso dominante en este campo- tiene una función de cohesión social. Este término, a mitad de camino entre el neoliberalismo y las preocupaciones aristocráticas, da cuenta de un proyecto social y político basado en la diferenciación y la exclusión. «La cuestión radical no consiste en preguntarse qué es lo que se quiere decir con la expresión calidad de la

enseñanza; se trata de saber qué se quiere evitar decir o qué se quiere ocultar» (manuscrito de Carlos Lerena en respuesta a la entrevista, p 124).

El interés por la calidad es un intento de reclasificación de la población escolarizada, para dar una salida «funcional» a sus altas expectativas; el llamado a la calidad se produce en un contexto donde la expansión educativa se presenta junto con la segmentación del mercado de empleo y la devaluación social de las credenciales educativas.

Cabe mencionar que el Buen Vivir o SumakKawsay (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013), forma parte de la calidad educativa y cuyos objetivos expresan:

A nivel general se pretende formar ciudadanos conscientes, reflexivos y comprometidos con la transformación social ecuatoriana, a través del fortalecimiento de las capacidades humanas, la interiorización y ejercicio continuo de principios, valores y prácticas democráticas del Buen Vivir, a través de una propuesta integral de implementación en el sistema nacional de educación

A nivel específico se expone una articulación de las instancias del Ministerio de Educación relacionadas con el Buen Vivir, para su inclusión efectiva en la vida escolar, a la vez que se busca la promoción de una cultura de diálogo y consulta permanentes entre los actores del sistema nacional de educación y hacia las autoridades educativas, continúa con la promoción de que los establecimientos educativos se conviertan en lugares idóneos para el aprendizaje de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para ejercer una ciudadanía crítica en una sociedad democrática, solidaria e intercultural.

CAPÍTULO III

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. Desempeño docente - Dilema Ético o saber público

El desempeño docente se ha convertido en una frase muy usada en la actualidad en la búsqueda de la calidad de la educación, impulsando actitudes y criterios de toda índole, lo que implica un apreciación diferente entre los docentes, estudiantes y quién lo aplica, sin embargo de estas diferenciaciones es menester aclarar lo que se entiende por desempeño docente, así es "el procedimiento básico para evaluar el recurso humano se denomina Evaluación de desempeño y generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo. La evaluación de desempeño es un sistema de apreciación del desenvolvimiento del individuo en su cargo, y su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona"(Herra & Rodríguez, 1999, pág. 14)

Para Parra la evaluación del desempeño de los docentes constituye "una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. Mediante ella se pueden encontrar problemas de supervisión del recurso humano, de integración del trabajador a la empresa o al cargo que ocupa actualmente, de la falta de aprovechamiento de potenciales mayores que los exigidos para el cargo, de motivación, entre otros"(Parra, 2002, pág. 12)

En la evaluación del docente existe un "dilema de carácter ético difícil de resolver: por un lado el derecho de los docentes a su privacidad y, por otro, el derecho público a saber" y añade que la solución al dilema está "en reconocer el proceso de enseñanza-aprendizaje como responsabilidad común de profesores y estudiantes que han de potenciar, más que relaciones jerárquicas y transmisoras-receptoras del saber, comunidades de aprendizaje mutuo". (Valdés, 2000) Con agudeza conciliatoria, señala que al plantear el tema de la evaluación profesional docente no se debe verificar si existen razones para negar la permanencia de un profesor en la enseñanza sino preguntarse si: "¿existen pruebas evidentes de que este profesor merece permanecer en la enseñanza?". "Este enfoque, continúa el Dr. Valdés, ayuda a los evaluadores a buscar la eficacia y no la inepcia"

Ahora bien, aquí estamos en presencia de un dilema de carácter ético difícil de resolver: por un lado, el derecho de los docentes a su privacidad y, por otro, el derecho público a saber; o sea, el problema está en cómo compaginar la preservación de la privacidad del profesor y la conveniencia de que los estudiantes sean informados sobre algo que les atañe tan directamente como la acción docente de la que son parte esencial, no sólo como un derecho legítimo, sino, y sobre todo, como la única posibilidad de poder participar racionalmente en el análisis conjunto de las situaciones de enseñanza – aprendizaje que tienen lugar en las aulas y esto trascienda al desarrollo o atraso a la sociedad en que nos toca compartir al docente y a los gobiernos de turno que gobiernan nuestro país.(Macha Rivera, 2010)

3.2. La evaluación docente en la Constitución Ecuatoriana

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015, se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el

bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Además, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real para el acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, así como su permanencia y culminación en dichos servicios.

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

3.3. ¿Para qué evaluar el desempeño docente?

Silvia Gloria Macha Rivera(2010)detalla algunos aspectos a considerarse sobre el para qué evaluar en el desempeño docente entre los cuales se señala que en la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los docentes se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a si mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

Se debe además estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional. Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución. Además para la evaluación del docente se debe contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones y favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.

En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención será con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

3.4. Evaluación Interna y Externa

En relación con la cuestión de cómo evaluar, la evaluación debe combinar inteligentemente la evaluación externa y la interna. La evaluación interna y externa de los centros se deben complementar. La evaluación externa, en cuanto que añade un punto de mayor neutralidad y objetividad en la acción evaluadora, y evaluación interna, porque en el fondo quien conoce un centro son los que trabajan en él.

En este caso no es bueno que en una misma escuela o instituto haya distintos mensajes evaluadores, unos externos y otros propios, por lo que evaluación de centros realizada por la Administración, junto con la autoevaluación o evaluación interna, debe conducir a un resultado integrador de datos y a una única propuesta de actuación. Se insiste, con buen criterio, en que lo que hay que evaluar son las competencias de los alumnos. Pero ¿sólo existen estas dimensiones? Esa manera de entender lo que es una escuela y sus procesos de enseñanza y aprendizaje deja fuera algunos elementos importantes a evaluar como son los profesores, las condiciones de la escuela, la opinión de los padres, etc.

Toda evaluación de centros debe plasmarse en un proyecto o plan de mejora en el cual se recojan las actuaciones, temporalización, responsables, recursos. Estos proyectos deberían ser un contrato a dos bandas, Administración y Centros, que implique y comprometa solidariamente a ambos. Por otra parte, debe servir para facilitar apoyo a los alumnos, poniendo en marcha mecanismos que los ayuden; pues sólo tendrá credibilidad lo que se está haciendo si los problemas se abordan con rigor y con claridad.(Martínez, 2013)

Además la evaluación al desempeño docente es considerada como 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 de acuerdo al Ministerio de Educación del Ecuador enuncia que debe permitir, promover 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. Así, La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

3.4.1. Evaluación Interna

Consiste en la evaluación de las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa, y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes que contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales; se aplicará en la institución donde labora el docente.

En esta fase se aplican instrumentos para la autoevaluación: esta forma de evaluación permite al docente el autoanálisis y la autocrítica, y potencia su desarrollo y autorregulación; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total; para la coevaluación; permite el conocimiento del desempeño docente a través del docente par, es decir, de un compañero que comparte el trabajo en el mismo ciclo, nivel o área, y si es el caso en la misma especialidad; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación total. Y, para la evaluación por parte del directivo: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo en el aula y la aplicación de un cuestionario por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o del Consejo Técnico).

En el caso de escuelas unidocentes, la evaluación la efectuará el supervisor de la zona; este procedimiento tendrá un peso del 5% (cinco por ciento) de la calificación

total. Para la evaluación interna también son considerados los estudiantes: permite el conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente estudiante, se recogerá en un cuestionario que responderán los alumnos de quinto año de educación básica en adelante; este procedimiento tendrá un peso del 12% (doce por ciento) de la calificación total.

Aquella realizada de parte del padre, madre de familia o representante: permite el conocimiento del desempeño docente a través de un cuestionario que recoge la opinión del padre, la madre de familia o del representante, respecto a las relaciones del docente con los estudiantes; este procedimiento tendrá un peso del 8% (ocho por ciento) de la calificación total.

Y por último se encuentra la observación de una hora clase: consiste en la revisión de la planificación, desarrollo y pertinencia de los recursos didácticos utilizados por el docente en el aula, este procedimiento tendrá un peso de 15% (quince por ciento) de la calificación total.

3.4.2. Evaluación externa

Es la mirada que desde afuera, permite observar las fortalezas y deficiencias de las instituciones educativas con el objetivo de corroborar o modificar la visión que tiene de sí misma la entidad, lograda por su evaluación interna. Se basa en el análisis crítico de programas de estudio, métodos de enseñanza, organización interna, para mejorarlas, y que cada organismo sea responsable de la educación que imparte.

La importancia de la evaluación externa no implica despreocuparse por la evaluación interna, sino todo lo contrario; ya que un auto seguimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, descubriendo y corrigiendo errores, permitirá que la evaluación externa resulte satisfactoria, lo que en muchos casos se necesita para acreditar a un centro educativo.

La evaluación externa perfilada por el Ministerio de Educación del Ecuador consiste en la aplicación de pruebas de conocimientos específicos que tendrán un peso del 30% (treinta por ciento), conocimientos pedagógicos que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) y, la prueba de comprensión lectora, que tendrá un peso del 10% (diez por ciento) de la calificación total. Con la aclaración que para los docentes de la jurisdicción bilingüe se incorporará una prueba de lengua ancestral y se aplicará en una institución seleccionada para el efecto.

Habrá dos tipos de pruebas de conocimientos específicos: para docentes del primer año de educación básica y docentes de segundo a séptimo años de educación básica.
Las pruebas para los docentes del 1er. año de educación básica tendrán los siguientes bloques: Psicología Evolutiva, Puericultura, Psicomotricidad, Expresión corporal y Cultura estética.

Las pruebas para los docentes de segundo a séptimo años de educación básica tendrán los siguientes bloques: Lenguaje y Comunicación, Matemática, Estudios Sociales, Ciencias Naturales.

Para los docentes de los niveles de Educación Intercultural Bilingüe el esquema de evaluación será el mismo, y se agregará un bloque sobre conocimientos de lengua y cultura de nacionalidad a la que pertenece el establecimiento educativo en el que trabajan. (Esta prueba será únicamente informativa, y no afectará a la calificación total de la evaluación. Sin embargo las personas que no obtengan una calificación de por lo menos el 60% de esta prueba estarán obligados a aprender la lengua ancestral correspondiente en un plazo no mayor de dos años para cuando deberá volver a evaluarse.)

La prueba de comprensión lectora evaluará la capacidad de los docentes de decodificar e interpretar textos auténticos de diversos géneros, tales como narrativo, expositivo y argumentativo. La prueba de conocimientos de Pedagogía evaluará 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.

3.5. Estándares del desempeño profesional docente

Para el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) se caracteriza a un docente de calidad en el sistema educativo ecuatoriano por promover oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes para que en lo posterior se conviertan en profesionales que aporten con iniciativas e innovaciones al aparato productivo de nuestro país. Los estándares de Desempeño Profesional Docente permite establecerlas características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

El propósito de los estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentaren el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Todos los estándares planteados por el Ministerio de Educación se enmarcan dentro del marco del Buen Vivir, considerando los conceptos de cultura, etnia, nacionalidades el término de inclusión para lo cual la educación que proveen los docentes será igual para todos. Los estándares generales planteados por el Ministerio de Educación el Ecuador (2012)son los siguientes:

En la dimensión A: Dominio disciplinar y curricular señala que el docente debe conocer, comprender y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica, debe conocer el currículo nacional y dominar la lengua con la que enseña.

En la dimensión: Gestión del aprendizaje el docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje, implementa procesos de enseñanza aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate, evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

En la dimensión C sobre el desarrollo profesional el docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, el docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje, el docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de sugestión en el aprendizaje de sus estudiantes.

Para la dimensión D sobre el compromiso ético, el docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir y el docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.

3.6. Habilidades didácticas en los docentes

Las habilidades didácticas en los docentes son procedimiento que el agente de enseñanza utiliza de forma reflexiva y flexible para promover el logro de los aprendizajes significativos en los alumnos. Asimismo se los define como los medios o recursos para prestar ayuda pedagógica a los alumnos ((Díaz, 2002), otra forma de concebirlos es que “Son todos aquellos enfoques y modos de actuar que hacen que el profesor dirija con pericia el aprendizaje de los alumnos. Son todos los actos favorecedores del aprendizaje” (Carrasco, 2006, pág. 85).

Marqués (2011), considera que a diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las

personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los múltiples recursos disponibles (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para personalizar la acción docente, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Tébar Belmonte (2003), considera que cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales expresan que debe ser un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible), debe establecer metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, meta cognición, siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.

Debe regular los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo, fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles, fomentar la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente; potenciar el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas; enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad; comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo; atiende las diferencias individuales y desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores.

CAPÍTULO IV

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1. Profesionalización del rol directivo y niveles de desempeño

Cara y ceca. G. Frigerio, M. Poggi, y otras (2000), exponen que la función del director es la de crear un conjunto más allá de las partes, una institución no es la suma de las partes, sino ese todo funcional armónico, comparándolo como un director de orquesta, necesita que los diferentes instrumentos musicales se integren en un todo, que es la obra musical, el director tiene la partitura musical en sus manos pero no los instrumentos. Como director no puede sacrificar ningún actor en detrimento de otros, ya que evidenciaría una falta una desarmonía en la ejecución.

El liderazgo del director debe estar orientado a la tarea y al apoyo socio – emocional, ninguna direccionalidad debe priorizar sobre la otra o anularla, probablemente según la situación institucional y los momentos de las mismas tendremos que orientarnos más una, que a otra, por ejemplo, ante la muerte de un familiar cercano de alguno de los actores perteneciente a la institución sería un desacierto, “aquietar las aguas”, o tratar de armonizar la situación direccionando el enfoque solo a la tarea, en una suerte de obviar el estado emocional de la comunidad como si nada pasara.

El dar un tiempo a la contención de la situación seria lo aconsejable. Lo que implica estar en una actitud empática con relación a los actores institucionales, actitud que le permitirá un acercamiento o alejamiento de los mismos, según el grado de madurez afectiva individual y colectiva, y su eficiencia en el logro de sus tareas, para intervenir direccionando su conducta o quehaceres.

4.2. Lo que es un directivo y los estándares

Los directivos cumplen un papel primordial en la implementación de un modelo de calidad educativa su función primordial es la de contribuir de mejor manera para la buena marcha de una institución educativa por lo tanto parte de su perfil debe demostrar el liderazgo que a él le caracteriza, además su dinámica, motivación e iniciativa en hacer las cosas para ir perfilando la calidad educativa. En este marco el Ministerio de Educación (2012), incorpora en los estándares de desempeño profesional al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al

clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo. Considerando como directivo aquellos agentes educativos que cumplen con las actividades que optimizan la labor que el Director o Rector y Subdirector o Vicerrector debe realizar.

Por todo ello los estándares que se plantea son los siguientes:

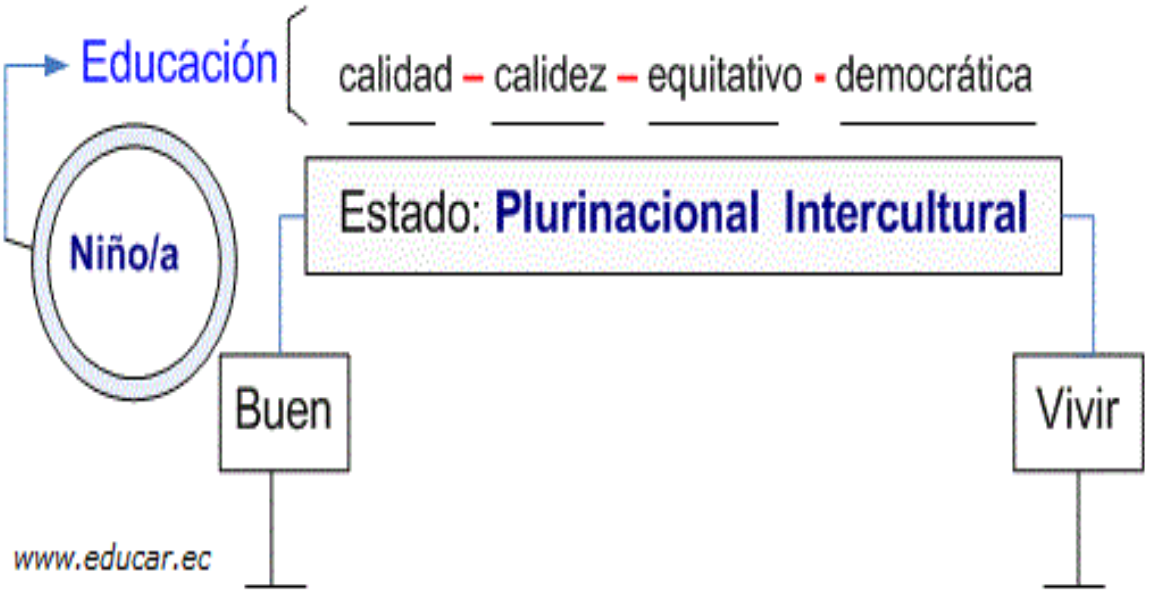
En la dimensión A sobre la planificación estratégica, se considera que el directivo promueve la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de planes de mejora; ejerza un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa; desarrolle procesos de autoevaluación institucional.

En la dimensión C sobre la gestión del talento humano y recursos, el directivo debe establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal; planificar y gestionar la obtención y distribución de recursos; enmarcar sugestión en el cumplimiento de la normativa legal; y demostrar en su gestión una sólida formación profesional.

Para la dimensión D sobre el Clima organizacional y convivencia escolar, el directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir; y fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir.

4.3. Modelo Nacional de Supervisión Escolar.

El documento Modelo Nacional de Supervisión, caracteriza a la educación concentrada en el niño, con calidad, calidez, equitativo y democrático, se sustenta en un país plurinacional e Intercultural, además considera al *Buen Vivir.*

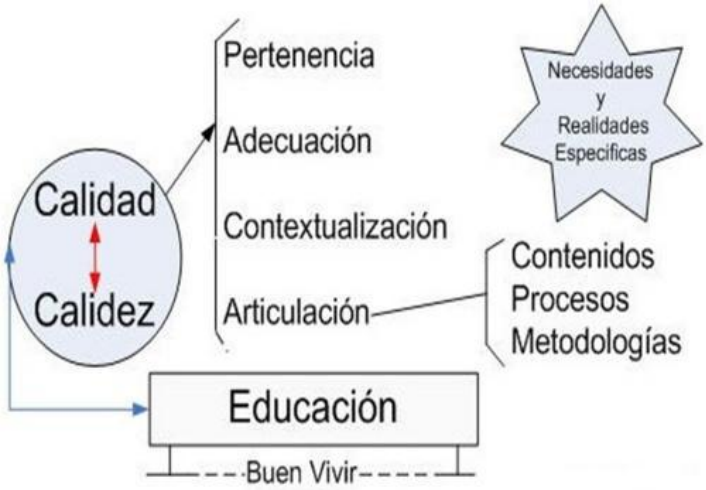


Fuente: Tomado del Centro de Información Pedagógica Educar para Directivos y Docentes Nov.
Elaborado por: Paulina Tufiño

4.4. Calidad y Calidez

En el desarrollo de la educación también considera la correspondencia entre calidad y calidez, la primera a través de parámetros específicos y la calidez es más bien la actitud humana hacia relaciones vitales satisfactorias para las partes.

Solamente será necesario determinar que la atención de necesidades y realidades específicas, regionales, interculturales, diferenciarán a las instituciones educativas y establecer sesgos dentro de los niveles de evaluación, sobre todo si se usan instrumentos uniformes e ignorando la complejidad de las diversidades y la plurinacionalidad.



Fuente: Tomado del Centro de Información Pedagógica Educar para Directivos y Docentes
Elaborado por: Paulina Tufiño

4.5. Objetivos del Modelo Nacional de Supervisión,

Objetivo General: En su carácter de contralor, mediador y coordinador de los aspectos técnico, pedagógico - administrativo a las unidades educativas, el Modelo Nacional de Supervisión Educativa se propone monitorear, evaluar, acompañar y brindar asistencia a las instituciones para su mejora continua y el cumplimiento de los objetivos educacionales con calidad y equidad.

Objetivos Específicos: Pretenden mejorar el desarrollo de los procesos educativos vinculados con la planificación, la implementación curricular, la motivación y formación del personal docente, gestión y evaluación del sistema educativo; garantizar el mejoramiento de las instituciones educativas a través de experiencias y procesos de innovación pedagógica permanentes que puedan sostenerse a través del tiempo; instalar procedimientos que incrementen la transparencia y permitan la rendición de cuentas de todos los actores de la comunidad educativa; considerando además la flexibilidad para adecuar el tipo y la periodicidad de los apoyos y controles que cada plantel requiere en función de las necesidades detectadas y garantizar resultados de aprendizaje coherentes con los estándares de calidad y la integralidad del servicio a través de un trabajo en equipo que atienda las diferentes, pero complementarias, dimensiones de los procesos educativos: técnico-pedagógico, administrativo - operativo y socio comunitario.

Fuente: Tomado del Centro de Información Pedagógica Educar para Directivos y Docentes Nov.2011.

El desequilibrio entre la asistencia pedagógica y los niveles controladores es evidente, debiendo llamar a los administradores de la educación a establecer un línea de prevención capaz de realizar los movimientos adecuados para poner en acción sus potencialidades, adaptándose para asumir las responsabilidades con profesionalismo y con participación cooperativa, estableciendo vínculos de intercambios profesionales en todas las temáticas entre ellas: la implementación curricular, los planes de lección, entre otros, que opere con suficiencia a las instituciones y valide la idea, los cambios se producen resultado del encuentro de calidad y calidez entre los niveles superiores y los operativos.

4.6. Ejes del Modelo Nacional de Supervisión Educativa

La Asesoría, Auditoría y Mediación como grandes ejes constituyen las funciones del modelo y al afirmar que: "asumiendo que es necesaria la diferenciación y especificación de tareas para una mayor eficiencia y cumplimiento de sus objetivos, en el actual modelo de supervisión educativa"(Ministerio de Educación del Ecuador,

2010), la diferenciación y especificación es importante como también la integración de las funciones y que la medición no sólo abarquen los conflictos del "clima institucional" sino también las diferencias de los enfoques y planteamientos pedagógicos, así como la auditoria debe alcanzar los niveles de la asesoría institucional, sobre todo porque, una buena asesoría conducirá al éxito en la acción auditora.

Fuente: Tomado del Centro de Información Pedagógica Educar para Directivos y Docentes Nov.2011.

2. METODOLOGÍA

2.1. Participantes

El presente trabajo tiene como propósito investigar la realidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa “Once de Noviembre” ubicada en la comunidad Pulingui, parroquia San Andrés, cantón Guano, provincia de Chimborazo, con una población que es la siguiente:

Estudiantes 118, Maestros 15, Directivos 1, Padres de familia 118, Consejo Estudiantil 8, Comité de Padres de Familia 6, Consejo Ejecutivo 4.

La población a investigarse en la Unidad Educativa “Once de Noviembre” es la siguiente:

POBLACION INVESTIGADA	No. TOTAL
Para el desempeño profesional docente	15
Coevaluacion de los docentes	15
Docentes por parte del director	15
Docentes de 1er. a 7mo. Año de Educación Básica	15
Padres de familia	118
Estudiantes de 5to. a 7mo. Año de Educación	80
PARA EL DESEMPENO PROFESIONAL DIRECTIVO	
Director o rector	1
Director por parte del Consejo Técnico	3
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de padres de Familia	4
Supervisor Escolar	1

El propósito de la presente investigación tiene como objetivo conocer la realidad institucional de la Unidad Educativa, identificar sus fortalezas y debilidades, así como también las amenazas y de esta manera buscar alternativas que permitan dar respuestas y soluciones acertadas a los problemas encontrados, que permitan en un futuro inmediato alcanzar la calidad educativa y el mejoramiento en el desempeño profesional docente y directivo.

La investigación se llevó a cabo con la participación de los siguientes actores educativos: directivos, maestros, padres de familia, estudiantes, consejo ejecutivo, consejo estudiantil y la supervisión escolar mediante la aplicación de encuestas y se ratificó con la observación de la clase.

Aplicación de las encuestas a docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, así como también a los integrantes de los Consejos Directivos o Técnico y Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

2.2. Muestra de la investigación

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

$$n = \frac{Z^2pqN}{Ne^2+Z^2pq}$$

En donde:

Z = nivel de confianza

N = universo

P = probabilidad a favor

q = probabilidad en contra

e = error de estimación

n = tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra de los estudiantes se calcula de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2pqN}{Ne^2+Z^2pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2\ (0,50)\ (1-0,50)\ (110)}{(110)\ (0,05)^2 + (1,96)^2\ (0,50)\ (1-0,50)}$$

$$n = \frac{(3,8416)\ (0,50)\ (0,5)\ (110)}{(110)\ (0,0025) + (3,8416)(0,50)(0,5)}$$

$$n = \frac{105,644}{1,2354}$$

$$n = 85,51$$

El tamaño de la muestra de los padres de familia se calcula de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2pqN}{Ne^2+Z^2pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2\ (0,50)\ (1-0,50)\ (154)}{(154)\ (0,05)^2 + (1,96)^2\ (0,50)\ (1-0,50)}$$

$$n = \frac{(3,8416)\ (0,50)\ (0,5)\ (154)}{(154)\ (0,0025) + (3,8416)(0,50)(0,5)}$$

$$n = \frac{147,9016}{1,3454}$$

$$n = 109,93$$

El tamaño de la muestra de los docentes se calcula de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z^2pqN}{Ne^2+Z^2pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \ (0,50)\ (1-0,50)\ (20)}{(20)\ (0,05)^2 + (1,96)^2\ (0,50)\ (1-0,50)}$$

$$n = \frac{(3,8416)\ (0,50)\ (0,5)\ (20)}{(20)\ (0,0025) + (3,8416)(0,50)(0,5)}$$

$$n = \frac{19,208}{1,010}$$

$$n = 19,01$$

Aplicación de la encuesta a docentes, directivos, Coordinador de Área, estudiantes, padres de familia e integrantes de los Consejos Directivo o técnico y Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y al Supervisor Escolar.

Para la aplicación de las encuestas, se consideró lo siguiente:

- Nómina de los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, miembros de los Consejos Directivos o Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar. Solicitar su colaboración para coordinar la fecha y la ahora para la aplicación de las encuestas.
- Previo a la aplicación de las mismas preparar el material de acuerdo al tamaño de la muestra a investigar.

- Dar a conocer a los distintos actores educativos de la Institución el objetivo de la presente investigación, así como también dar una explicación clara de cómo llenar el instrumento a aplicarse.

Este trabajo investigativo está basado en las normas establecidas por la universidad, las mismas que han sido aplicadas en el desarrollo de la Tesis de Grado previo a la obtención del Título de Magister en Pedagogía.

El mismo que se inició con la elaboración del marco teórico, mediante la compilación y selección de distintas fuentes de investigación como: libros, revistas educativas y páginas web.

Durante el desarrollo del presente trabajo se evidencio varios inconvenientes relacionados con la disponibilidad de tiempo especialmente de los padres de familia, y el principal, que directivos, maestros, estudiantes y padres de familia mostraron cierto temor al momento de la aplicación de las encuestas, razón por la cual hubo retraso en la recolección de datos, sin embargo al final todos los encuestados se mostraron satisfechos por la información proporcionada.

En la presente investigación se aplicó dos métodos de investigación, el lógico y el empírico.

El primero consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos, así como también sirve para descubrir consecuencias desconocidas, de principios conocidos; y el segundo que se basa en la experimentación y la lógica empírica que junto a la observación de fenómenos y sus análisis estadísticos es el más usado.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Por lo tanto en el presente trabajo investigativo se emplearon diferentes tipos de técnicas de investigación tanto para la recolección de información así como para el análisis e interpretación de datos, y son: la observación directa, el método deductivo, el método inductivo y el método dialéctico.

La observación directa permitió que todos quienes conforman la comunidad educativa estén en contacto con el investigador y de esta manera proporcionen los datos requeridos en las encuestas. Así como también ayudo a constatar la clase dictada por los maestros, para de esta manera contar con un argumento válido para el registro de la información.

El método deductivo permitió la interpretación de los datos obtenidos a través de la observación de hechos generales tales como concluir que la Unidad Educativa "Once de Noviembre" tiene buenos referentes dentro de los estudiantes así como también de los padres de familia.

Por otro lado el método inductivo se utilizó tanto en la observación directa como para el análisis e interpretación de los datos, partiendo de referencias particulares observadas tanto en los estudiantes como en los maestros para de esta manera llegar a las conclusiones generales y dar a conocer las recomendaciones.

Se utilizó además el método dialectico, el mismo que permitió considerar el contexto histórico y social de la institución educativa para analizar su realidad actual relacionada con los fenómenos políticos, económicos, sociales y culturales, que se encuentran inmersos en el contexto institucional, y que se han constitutivo en elementos necesarios para la interpretación adecuada de la información proporcionada y a su vez establecer la conclusiones y recomendaciones.

Dentro de las técnicas que se emplearon, está la investigación documental a través de textos, revistas, documentales, páginas web que sirvieron de herramienta para la recopilación y selección de la información y posteriormente para realizar el marco teórico. La observación directa permitió determinar las actividades a realizar, registro de datos, analizar e interpretar los mismos y finalmente elaborar las conclusiones.

Referente a las técnicas e instrumentos de investigación se aplicó:

Encuestas, para evaluar el desempeño profesional docente, se aplicó la encuesta a la directora de la educación básica elemental, docentes, estudiantes de la institución educativa, así como también a padres de familia.

Por otra parte para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestará a la Directora, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

2.4. Diseño y procedimientos

En la presente investigación, se llevará a cabo la observación de parte del maestrante de una clase impartida por uno de los docentes evaluados.

El instrumento que consideramos para llevar a efecto las encuestas es el cuestionario, las mismas que se detalla de la siguiente manera:

1) Para la autoevaluación de los docentes.

2) Para la coevaluación de los docentes.

3) Para la evaluación de los docentes por el director.

4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes.

5) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

Lo concerniente a la evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo, se realizará la correspondiente encuesta cuyo instrumento son los siguientes cuestionarios:

1) Autoevaluación del director.

2) Evaluación del director por el Consejo Directivo o Técnico.

3) Evaluación del director por el Consejo Estudiantil.

4) Evaluación del director por el Comité Central de Padres de familia.

5) Evaluación del director por parte del Supervisor Escolar.

Concerniente a la observación de la clase, tuve la oportunidad de observar en las áreas de Matemáticas, Lengua y Literatura, donde se evidencia que los profesores utilizan métodos y estrategias de enseñanza basados en la nueva reforma curricular, aunque con cierto desconocimiento en algunos temas.

Luego de la recolección de datos que se obtuvo a través de las encuestas realizadas a todos los investigados, se tabulo y organizo la información.

Esto permitió, planificar el proyecto de mejoramiento educativo, que es el siguiente: "Las tics en el desarrollo de estrategias pedagógicas para mejorar la calidad de la educación" en la Unidad Educativa "Once de Noviembre" de la comunidad de Pulingui, parroquia San Andrés, cantón Guano, provincia de Chimborazo.

2.5. Comprobación de los supuestos

Los instrumentos de investigación son los recursos que el investigador ha utilizado para acercarse al problema y extraer la información necesaria con el propósito de conocer la realidad de la Institución educativa, en el caso que nos ocupa la encuesta aplicada a los participantes es la diseñada por la Universidad Particular de Loja, se aplicó de forma masiva para obtener un gran volumen de información, fue elaborada con preguntas cerradas que facilito la tabulación e interpretación de los datos obtenidos de forma rápida y permitió la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos en los que se evidencio los resultados obtenidos. Así como también permitió establecer una propuesta de intervención a la problemática de la institución

3. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

TABLA 1

3.1. Resultados de las empresas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, director o rector, inspector general, coordinador de área, estudiantes, padres de familia y de la observación de la clase por los docentes.

3.1.1. Desempeño docente

A. EVALUACIÓN DOCENTE

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (10 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0.19	0.52	15	0.71	0.047
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0.19	0.52	15	0.71	0.047
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0.23	0.47	15	0.7	0.047
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0.04	0	0	0.14	0.52	15	0.7	0.047
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0.09	0	0.04	0.57	15	0.7	0.047
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0.04	0.09	0.57	15	0.7	0.047
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0.14	0.57	15	0.71	0.047
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4.93	**0.329**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En la dimensión relacionada a la sociabilidad pedagógica, se establece que en un 75% el trato a los estudiantes se da con respeto y cortesía y en un 80% se propicia la no discriminación entre compañeros. Los maestros de la Unidad Educativa investigada tienen una excelente relación con los estudiantes, motivándoles a poner en práctica los valores éticos y morales. Para lo cual han venido desarrollando actitudes que permitan a los estudiantes desenvolverse en un ambiente de respeto y amistad, así como también a aprender a convivir en armonía.

Se puede concluir que la sociabilidad pedagógica en la institución investigada se encuentra en un nivel positivo; evidenciándose en los resultados obtenidos.

TABLA 2

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS **(4.23 PTOS)**	VALORACIÓN 1	2	3	4	5	TOTAL DOCENTES (15 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
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	0.28	0	1.41	2.54	15	4.23	0.282
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0.28	2.26	1.69	15	4.23	0.282
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0.56	0.28	0.28	1.97	1.13	15	4.22	0.281
2.4.Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0.28	2.81	1.13	15	4.22	0.281
2.5.Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0.56	3.67	15	4.23	0.282
2.6.Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	1.13	3.1	15	4.23	0.282
2.7.Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	1.69	2.54	15	4.23	0.282
2.8.Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	1.13	3.1	15	4.23	0.282
2.9.Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0.85	3.38	15	4.23	0.282
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0.28	1.97	1.97	15	4.22	0.281
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0.28	1.97	1.97	15	4.22	0.281
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	2.81	1.41	15	4.22	0.281
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	1.41	2.81	15	4.22	0.281
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0.28	1.69	2.26	15	4.23	0.282

2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0.85	3.38	15	4.23	0.282
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	1.41	2.81	15	4.22	0.281
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0.56	2.81	0.85	15	4.22	0.281
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0.28	1.69	2.26	15	4.23	0.282
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	1.41	2.81	15	4.22	0.281
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	1.41	1.97	0.85	15	4.23	0.282
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	1.13	2.25	0.85	15	4.23	0.282
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0.56	1.41	0.56	1.69	15	4.22	0.281
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0.28	0.85	1.41	1.69	15	4.23	0.282
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0.56	1.41	2.25	15	4.22	0.281
2.24.2. Sintetizar	0	0	0.28	2.25	1.69	15	4.22	0.281
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0.56	1.13	2.54	15	4.23	0.282
2.24.4. Observar.	0	0	0	1.69	2.54	15	4.23	0.282
2.24.5. Descubrir.	0	0	0.28	1.41	2.54	15	4.23	0.282
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0.28	1.97	1.97	15	4.22	0.281
2.24.7. Argumentar.	0	0	0.56	2.54	1.13	15	4.23	0.282
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0.28	3.1	0.85	15	4.23	0.282
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0.56	2.81	0.85	15	4.22	0.281
2.24.10. Escribircorrectamente.	0	0	0	0.85	3.38	15	4.23	0.282
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0.28	1.13	2.81	15	4.22	0.281
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	1.41	2.81	15	4.22	0.281
2.24.13. Respetar.	0	0	0	1.13	3.1	15	4.23	0.282
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	1.97	2.2	15	4.22	0.281

					5			
2.24.15. Socializar.	0	0	0.28	1.13	2.81	15	4.22	0.281
2.24.16. Concluir.	0	0	0	1.69	2.54	15	4.23	0.282
2.24.17. Generalizar.	0	0.28	0.28	1.13	2.54	15	4.23	0.282
2.24.18. Preservar.	0	0.28	0.28	2.25	1.41	15	4.22	0.281
TOTAL	---	---	---	---	---	---	173.24	**11.549**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

La dimensión habilidades pedagógicas y didácticas se fundamenta en la preparación de las clases, las mismas que van de acuerdo a las necesidades e intereses de los educandos, donde se da la selección de contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.

Se establece que en un 80% los maestros permiten que sus alumnos expresen sus ideas, para de esta manera desarrollar en ellos un pensamiento creativo, así como también en esta dimensión los estudiantes desarrollan en un 65% las habilidades de reflexionar, argumentar y resumir; de esta manera los profesores están formando estudiantes con ideas críticas, analíticas y reflexivas.

TABLA 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (15 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0		0	0.3	0.82	15	1.12	0.075
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0.45	0.67	15	1.12	0.075
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0.22	0.9	15	1.12	0.075
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0.07	0.82	0.22	15	1.11	0.074
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0.07	0	0	0.52	0.52	15	1.11	0.074
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0.07	0	0.37	0.22	0.45	15	1.11	0.074
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización	0.07	0.07	0.15	0.37	0.45	15	1.11	0.074

del trabajo								
diario.								
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0.15	0.3	0.67	15	1.12	0.075
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0.07	0.15	0.67	0.22	15	1.11	0.074
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0.3	0.82	15	1.12	0.075
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0.22	0.9	15	1.12	0.075
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12.27	**0.818**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa "Once de Noviembre"

Esta dimensión tiene que ver con la satisfacción que el docente siente al trabajar con los estudiantes. Se muestran complacidos de estar inmersos en el quehacer educativo contribuyendo de esta manera a mantener buenas relaciones humanas y comunicación con los educandos. Mediante esta tabla también se establece que el 70% de los docentes se siente estimulado por sus superiores, lo cual contribuye a enriquecer el trabajo y a la dinamización del profesorado. En lo referente al literal 3.9 un 60% de padres de familia apoyan la tarea educativa que realizan los maestros, esto demuestra que para mejorar la educación son fundamentales el compromiso y la participación de la familia.

TABLA 4

	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (15 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0.06	0.61	0.34	15	1.01	0.067
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0.06	0.2	0.2	0.54	15	1	0.067
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0.13	0	0.06	0.61	0.2	15	1	0.067
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0.06	0.13	0.41	0.41	15	1.01	0.067

4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0.06	0.13	0.61	0.2	15	1	0.067
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0.06	0.06	0.75	0.13	15	1	0.067
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0.13	0.75	0.13	15	1.01	0.067
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0.2	0.27	0.54	15	1.01	0.067
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0.13	0.61	0.27	15	1.01	0.067
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0.06	0.34	0.61	15	1.01	0.067
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10.06	**0.671**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

Por ley de la República, Ecuador se convierte en un país que cuenta con una educación inclusiva, por lo tanto, los docentes tienen la responsabilidad de dar una educación incluyente, es decir ofrecer respuestas a las necesidades educativas especiales del estudiante dentro del aula, para lo cual utilizara la metodología adecuada de acuerdo a sus requerimientos.

En esta tabla el 65% de los docentes, con frecuencia propone tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes, así como también en lo que respecta a los niveles de profundidad, ambos aspectos son de vital importancia ya que una educación inclusiva considera las capacidades individuales de cada estudiante a la hora de programar y llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje con el fin de no marginar a los alumnos.

TABLA 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS **(1.03 PTOS)**	VALORACIÓN 1	2	3	4	5	TOTAL DOCENTES (15 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0.55	0.48	15	1.03	0.069
5.2.Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0.14	0.89	15	1.03	0.069
5.3.Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0.06	0.2	0.75	15	1.01	0.067
5.4.Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0.06	0.2	0.75	15	1.01	0.067
5.5.Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0		0	0.34	0.68	15	1.02	0.068
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos,previstos por las autoridades.	0	0	0	0.28	0.75	15	1.03	0.069
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0.34	0.68	15	1.02	0.068
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0.2	0.82	15	1.02	0.068
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0.06	0.96	15	1.02	0.068
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0.14	0.68	0.14	0	0.06	15	1.02	0.068
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10.21	**0.681**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

Esta dimensión se relaciona con el conocimiento y aplicación de normas y reglamentos que emite el Ministerio de Educación.

En la tabla 5 el 85% de los docentes, respetan y cumplen las normas académicas e institucionales, aspecto fundamental para llegar a conseguir los objetivos trazados en la educación.

El 100% de los docentes planifican sus clases en el marco del currículo nacional, lo que les permite seguir los lineamientos técnicos y pedagógicos para la aplicación del mismo en el aula, así como los objetivos de cada asignatura.

En esta dimensión existe una gran fortaleza, ya que los docentes cumplen con el reglamento interno y son puntuales en asistir a las labores académicas diariamente, lo que permite la buena marcha de las actividades escolares.

TABLA 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES (15 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0.37	0.55	15	0.92	0.061
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0.12	0.31	0.5	15	0.93	0.062
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0.06	0.25	0.62	15	0.93	0.062
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0.06	0.12	0.18	0.55	15	0.91	0.061
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0.06	0.18	0.25	0.43	15	0.92	0.061
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0.25	0.68	15	0.93	0.062
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0.31	0.62	15	0.93	0.062
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0.06	0.06	0.8	15	0.92	0.061
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0.06	0.18	0.68	15	0.92	0.061
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8.31	**0.554**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

Es la participación, involucrarse con la comunidad, partiendo del paradigma social, en la que todos estamos comprometidos a trabajar de manera conjunta y solidaria.

En esta tabla el 55% de los docentes colaboran en la administración y ejecución de las tareas extracurriculares, las mismas que contribuyen a mejorar las relaciones con la comunidad, así como también están prestos a cooperar con sus compañeros en las actividades planificadas, además participan activamente en las actividades de la institución que tienen que ver con el desarrollo integral de la comunidad, lo que consolidara el vínculo directo con la misma y permitirá fortalecer el desarrollo institucional.

TABLA 7

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(10 cues-tiona-rios)		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0.43	0.5	15	0.93	0.062
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0.25	0.68	15	0.93	0.062
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0.06	0	0.5	0.37	15	0.93	0.062
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0.12	0.68	0.12	15	0.92	0.061
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0.12	0.18	0.62	15	0.92	0.061
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0.43	0.5	15	0.93	0.062
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0.12	0.06	0.12	0.12	0.5	15	0.92	0.061
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0.06	0.31	0.55	15	0.92	0.061
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0.25	0.68	15	0.93	0.062
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8.33	**0.555**
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				**22.735**

Esta dimensión está relacionada a la disposición que tienen los docentes parar realizar un trabajo en equipo, y de la misma manera están dispuestos a incorporar innovaciones.

La tal

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa "Once de Noviembre"
Elaboración: Paulina Tufiño

para

motivaciones con los compañeros, lo cual favorece para que las actividades se desarrollen en un ambiente cordial y de enriquecimiento mutuo. En el literal 7.7 el 60% de

los docentes sitúan en el terreno profesional los conflictos que se dan en el trabajo para que los mismos se transformen en una oportunidad para el desarrollo personal y social. Un 70% de los maestros proponen alternativas viables para la solución de conflictos, lo que les permite llegar a un consenso y de esta manera tratar de conseguir respuestas para superar los problemas.

COEVALUACIÓN DE DOCENTES

TABLA 8

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS YDIDACTICAS (3.46 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL (30 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0.11	1	2.350	30	3.46	0.115
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0.11	0.89	2.460	30	3.46	0.115
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1.38	2.08	30	3.46	0.115
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0.11	0.22	1.13	2.000	30	3.46	0.115
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0.33	1.46	1.67	30	3.46	0.115
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0.23	1.27	1.96	30	3.46	0.115
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0.33	1.45	1.67	30	3.46	0.115
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0.12	0.35	1.61	1.38	30	3.460	0.115
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.11	0.11	1.56	1.68	30	3.46	0.115
TOTAL	**---**	**---**	**---**	**---**	**---**	**---**	**31.14**	**1.035**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

Esta dimensión tiene que ver con la aplicación de las destrezas con criterio de desempeño, es el referente principal para que los docentes elaboren la planificación micro curricular que le permite definir y organizar las tareas y actividades académicas necesarias para alcanzar el aprendizaje en los estudiantes.

En esta tabla se establece que el 55% de los docentes utilizan tecnologías de comunicación e información para sus clases. Pero también se evidencia que los profesores no siempre las utilizan, ya que no existe capacitación previa para el uso de las mismas así como también la escasa experiencia de los docentes con las tics.

TABLA 9

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS						(30 cues-tiona-rios)		
(1.92 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0.06	0.93	0.930	30	1.92	0.064
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0.06	0.68	1.18	30	1.92	0.064
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0.81	1.11	30	1.92	0.064
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0.68	1.24	30	1.920	0.064
2.5.Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0.5	1.42	30	1.92	0.064
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9.6	**0.320**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

El conocimiento y aplicación de normas y reglas tanto para estudiantes, profesores, padres de familia, directivos, permite que las actividades dentro de la institución se desarrollen en un ambiente de cordialidad y compañerismo.

El literal 2.2 establece que el 70% de los docentes entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades, lo que permite avanzar en el proceso de enseñanza aprendizaje y así lograr los objetivos propuestos en la educación. Por otro lado un 75% de los maestros también programan actividades para realizar con los padres de familia, esto es de vital importancia ya que ellos se constituyen en la guía

en el área afectiva y moral, la familia juega un papel trascendental en el proceso de enseñanza aprendizaje de los niños.

TABLA 10

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)						(50 cues-tiona-rios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0.1	0.75	0.69	30	1.54	0.051
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0.1	0.6	0.84	30	1.54	0.051
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0.75	0.79	30	1.54	0.051
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0.5	1.04	30	1.54	0.051
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6.16	**0.205**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

Los cambios en la educación son positivos, ya que los mismos nos obligan a capacitarnos día a día y así conseguir la calidad en la educación.

En el literal 3.2 un 60% de los docentes, investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta, esto es de vital importancia ya que constantemente se requiere renovar la educación y promover formas de aprendizaje y pensamiento crítico que permita crear nuevos conocimientos en los estudiantes. También se considera en esta dimensión que en un 67% el docente logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza, es decir se constituye en un agente activo, participativo e innovador en el proceso de enseñanza aprendizaje y logra de igual forma trasmitir estas habilidades a los alumnos.

TABLA 11

		VALORACIÓN				TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)						(30 cues-tiona-rios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	1.29	1.79	30	3.08	0.102
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	1.59	1.49	30	3.08	0.102
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0.89	2.19	30	3.08	0.102
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0		0	1.29	1.79	30	3.08	0.102
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0.99	2.09	30	3.08	0.102
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	1.49	1.59	30	3.08	0.102
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0.1	0	1.39	1.59	30	3.08	0.102
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0.2	0	1.29	1.59	30	3.08	0.102
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24.640	**0.821**
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				**4.042**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

La cercanía del educador, el interés por sus estudiantes no solo en lo académico sino también el ayudar incluso en las necesidades afectivas, la generosidad en el tratamiento, estar abiertos al dialogo, son aspectos importantes para que la labor educativa se lleve a cabo con éxito.

En el literal 4.1. un 60% de los profesores siempre tratan a los compañeros con cordialidad, y esto se ve reflejado en las relaciones humanas que existen entre colegas, la cordialidad es un elemento fundamental para crear un entorno escolar familiar en el que todos se puedan desarrollar en un ambiente de compañerismo, respeto y amistad. También se evidencia que en un 70% los maestros promueven la no discriminación entre compañeros, esto es muy importante ya que los docentes deben fomentar la igualdad de oportunidades en la escuela así como también en la creación de un ambiente escolar positivo para todos los estudiantes. De la misma manera los docentes se sienten gratificados en la relación afectiva con los estudiantes, lo que garantiza que la labor educativa se desarrolle con una estrecha relación afectiva con sus alumnos.

EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LA DIRECTORA

TABLA 12

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (15 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0.78	1.570	15	2.35	0.157
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0.63	1.720	15	2.35	0.157
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0.15	0.63	1.570	15	2.35	0.157
1.4.Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0.47	0.63	1.250	15	2.35	0.157
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0.63	1.720	15	2.35	0.157
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0.63	1.720	15	2.35	0.157
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0.78	1.570	15	2.35	0.157
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0.47	1.880	15	2.35	0.157
TOTAL	---	---		---	---	---	18.8	**1.255**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

Una condición fundamental del buen maestro es su compromiso con la formación humana. Formar es influir en la manera de ser y actuar de los alumnos, y es un proceso que involucra tanto la razón como la sensibilidad. La posibilidad de formar exige al

maestro un proyecto de vida consecuente con los principios que orientan su labor educativa.

La tabla 12 establece que el 75% de los docentes, siempre se preocupa por la ausencia de sus estudiantes para lo cual llama a sus representantes, este aspecto es importante, ya que indica que el profesor está pendiente de los motivos por los que el alumno no asistió, y así tomar la decisión más acertada que vaya en beneficio de los estudiantes.
En el literal 1.8 un 80% de los profesores desarrollan en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto, esta destreza es muy importante ya que es el grado de consideración que tenemos por los demás y sobre nosotros mismos, por lo que tiene una reciprocidad con las personas que conforman nuestro entorno.

El respeto facilita la convivencia armoniosa entre las personas, permite reconocer la dignidad de cada uno y cada una para coexistir y crecer juntos. Toda persona por el hecho de serlo, tiene dignidad y es merecedora de respeto, independientemente de su edad, sexo, educación o cultura.

TABLA 13

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	1	2	3	4	5	(15 cues-tiona-rios)	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0.82	0.137	15	2.060	0.137
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0.82	1.240	15	2.06	0.137
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0.82	1.240	15	2.06	0.137
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0.14	0	1.1	0.820	15	2.06	0.137
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0.27	0.14	0.55	1.100	15	2.06	0.137
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0.69	1.370	15	2.06	0.137
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0.14	0	0.55	1.370	15	2.06	0.137
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14.42	**0.961**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En el literal 2.6. el 75% de los docentes se comunican individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal, esto es importante para los padres, ya que deben saber lo que está pasando con sus hijos durante el día en la escuela, sin importar si sus hijos tienen discapacidades o no. La comunicación entre el hogar y la escuela es uno de los factores más importantes y necesarios en el desarrollo de las buenas relaciones entre el ambiente escolar y la familia.

TABLA 14

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS						(15 cues-tiona-rios)	TOTAL	PROMEDIO
(2.94 PTOS)	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0.59	0.78	1.570	15	2.94	0.196
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1	1.940	15	2.94	0.196
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0.84	2.100	15	2.94	0.196
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipuladospor las autoridades.	0	0	0.21	1.05	1.680	15	2.94	0.196
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	1.18	1.760	15	2.94	0.196
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0.2	1.18	1.560	15	2.94	0.196
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0.2	0	1	1.740	15	2.94	0.196
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0.2	0	0.84	1.900	15	2.94	0.196
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	1.56	0.2	0.2	0.39	0.590	15	2.94	0.196
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se ewnfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	1	1.940	15	2.94	0.196
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29.4	**1.960**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En la tabla 14 en el literal 3.2 tenemos que el 75% de los docentes enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional, el mismo que contribuye a concretar los objetivos estratégicos planteados en el Proyecto Educativo Institucional. El Plan Operativo anual

viabiliza los objetivos institucionales y las estrategias del proyecto educativo institucional a llevar a la práctica la ejecución de sus proyectos.

En el literal 3.3. el 75% de los profesores elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva, esto es importante ya que si el mismo está elaborado de forma correcta orienta la organización que necesita para la consecución de los objetivos y acciones establecidas para un año.

Focaliza la orientación educativa, las prácticas escolares, el aprendizaje, el sistema de evaluación y la significatividad de los resultados obtenidos para mejorar las situaciones problemáticas detectadas.

TABLA 15

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL (15 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
(1.47 PTOS)	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0.29	1.180	15	1.47	0.098
4.2. Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0.59	0.880	15	1.47	0.098
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0.1	0.69	0.680	15	1.47	0.098
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0.39	0.29	0.790	15	1.47	0.098
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0.29	1.180	15	1.47	0.098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7.350	**0.490**

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En el literal 4.1. Los docentes en un 80% aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen, lo cual es muy importante ya que al hacerlo se toman medidas correctivas cuando así el caso lo requiera y también contribuye a solucionar conflictos mediante la mediación. La aplicación del mismo ayuda a establecer los derechos y deberes de los integrantes de la comunidad educativa.

Tenemos que un 85% de los docentes llega puntualmente a todas las clases, es un aspecto muy importante para que las actividades escolares se desarrollen con éxito, ya que llegar puntual es demostrar respeto por el tiempo de los demás. Al ingresar a la escuela, se desarrollan todas las actividades de acuerdo a un horario que se establece en

los reglamentos internos, estos horarios permiten tener un orden, además que ayudan a la coordinación de las clases y descansos; todo esto consolida que las actividades se desarrollen en forma normal.

TABLA 16

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)						(15 cues-tiona-rios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.63	0.550	15	1.18	0.079
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0.08	0	0.55	0.550	15	1.18	0.079
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0.08	0	0.71	0.390	15	1.18	0.079
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0.55	0.630	15	1.18	0.079
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4.720	**0.315**
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				

Fuente: Encuesta directa a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En el literal 5.1. Un 65% participa activamente en el desarrollo de la comunidad, este aspecto es muy importante ya que permite al educador tener una relación más directa e involucrarse en el adelanto de la misma. Lo que favorece para fortalecer las relaciones directas con la comunidad, así como también afirman los lazos de valoración y estima entre sí.

Un 75% de los docentes comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, lo que contribuye de mejor manera a desarrollar actividades en beneficio de la misma así como también ayuda a identificar los problemas, sus causas y posibles soluciones. El docente al compartir y poner práctica sus habilidades está colaborando a una transformación positiva y los resultados se verán reflejados en las buenas relaciones y los aspectos positivos desarrollados en favor de la comunidad.

EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

TABLA 17

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
		VALORACIÓN				TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS						(80 cues-tiona-rios)	TOTAL	PROMEDIO
(10.97 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0.14	0.69	10.14	80	10.97	0.137
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0.69	0.55	2.33	7.4	80	10.97	0.137
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0.41	2.33	2.47	5.76	80	10.97	0.137
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0.14	1.1	2.47	7.26	80	10.97	0.137
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	1.1	3.15	6.72	80	10.97	0.137
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0.14	0.55	1.65	2.33	6.3	80	10.97	0.137
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	1.92	2.06	6.03	0.41	0.55	80	10.97	0.137
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0.69	0.27	0.96	2.19	6.86	80	10.97	0.137
1.8.2. Sintetizar.	0.96	1.65	2.06	3.83	2.47	80	10.97	0.137
1.8.3. Reflexionar.	0.28	0.69	1.53	2.64	5.83	79	10.97	0.139
1.8.4. Observar.	0.42	0.28	1.53	1.8	6.94	79	10.97	0.139
1.8.5. Descubrir.	0.69	0.96	2.74	2.74	3.84	80	10.97	0.137
1.8.6. Redactar con claridad.	0.83	0.28	2.36	2.78	4.72	79	10.97	0.139
1.8.7. Escribir correctamente.	0.41	0.27	1.78	1.78	6.73	80	10.97	0.137
1.8.8. Leer comprensivamente.	0.14	0	2.88	2.06	5.89	80	10.97	0.137
TOTAL	---	---	---	---	---	---	164.550	**2.061**

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En el literal 1.1 el 95% de los docentes preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes, lo cual es muy importante ya que el educador puede hacer una adaptación curricular, para que determinados contenidos sean más accesibles a los alumnos. Por lo tanto a la hora de planificar se debe tener en cuenta las limitaciones de los estudiantes así como la metodología, los contenidos y, sobre todo, la evaluación. El maestro debe tener conocimiento amplio sobre el crecimiento, el proceso de desarrollo y aprendizaje de cada estudiante, de esta forma poner en práctica nuevas estrategias y técnicas de enseñanza, que aporten positivamente el proceso educativo y de aprendizaje dentro del salón de clases.

TABLA 18

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN 1	2	3	4	5	TOTAL (80 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0	0.21	0.1	3.81	80	4.12	0.052
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprenan.	0	0	0.15	0.51	3.46	80	4.12	0.052
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0.05	0.11	0.26	1.14	2.56	80	4.12	0.052
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	0.86	0.93	2.33	80	4.12	0.052
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0.15	0.1	0.77	0.86	2.24	80	4.12	0.052
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	1.08	0.67	1.39	0.77	0.21	80	4.12	0.052
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24.720	**0.312**

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

La evaluación es un proceso mediante el cual se observa, recoge y analiza información relevante, respecto del proceso de aprendizaje de los estudiantes, con la finalidad de reflexionar, emitir juicios de valor y tomar decisiones pertinentes y oportunas para optimizarlo.

En el literal 2.1. el 95% de los maestros explican a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura, ya que es importante que los estudiantes conozcan, que el proceso de evaluación no consiste solamente en incluir una calificación sino más bien en proporcionar un intercambio de ideas entre el estudiante y el maestro a fin de mejorar y conseguir los objetivos establecidos para la aprobación de cada asignatura así como también para el cumplimiento de los estándares nacionales.

El 90% de los docentes utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan, es importante ya que esto favorece para crear un clima adecuado dentro del aula. Es así que el docente puede intercalar el lenguaje formal e informal y lograr que el proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolle dentro de un ambiente de respeto y confianza mutua.

TABLA 19

	VALORACIÓN					TOTAL (80 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0.3	0.18	1.62	0.96	1.74	80	4.800	0.060
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0.36	0.9	0.84	2.7	80	4.800	0.060
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0.12	0.66	0.9	0.72	2.4	80	4.800	0.060
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0	0.12	0.18	4.5	80	4.800	0.060
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	1.68	1.32	0.66	0.54	0.6	80	4.800	0.060
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0.48	0.18	1.14	0.54	2.46	80	4.800	0.060
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	1.68	0.24	1.56	0.84	0.48	80	4.800	0.060
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33.600	**0.420**

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En el literal 3.1. el 45% los estudiantes opinan que el docente se preocupa cuando un alumno falta y llama a los padres de familia, este aspecto es importante para lograr una comunicación directa y efectiva con cada uno de los representantes, para conocer los motivos de su ausencia y si el caso fuere dar posibles soluciones o alternativas a un determinado problema. De esta manera el profesor está incentivando responsabilidad en la labor educativa tanto en los padres de familia como en los estudiantes.

TABLA 20

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (80 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0.31	0	0.05	0	3.750	80	4.11	0.051
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0.15	0.05	0.05	0.15	3.710	80	4.11	0.051
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0.51	0.26	3.340	80	4.11	0.051
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0.21	0.21	0.51	0.62	2.56	80	4.11	0.051
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0.67	0.31	2.06	0.46	0.61	80	4.11	0.051
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0.21	0.26	0	0.26	3.380	80	4.11	0.051
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24.660	**0.306**
				PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS				**17.310**

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En el literal 4.1. el 95% de los estudiantes respetan a las personas diferentes, ya que los maestros fomentan el respeto a las diferencias de todos los individuos logrando así ser capaces de aceptar la diversidad de forma positiva y aprender a convivir con personas diferentes lo que nos enriquecerá de forma recíproca y placentera.

De igual forma en el literal 4.2 el 90% de los estudiantes no discriminan a los estudiantes por ningún motivo, por lo tanto ambos aspectos enseñan a los estudiantes a conocer y descubrir el verdadero valor de las personas por encima de cualquier tipo de diferencia. Es así que la amistad, el afecto y la solidaridad solo pueden crecer con el conocimiento mutuo y la convivencia fraterna.

EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

TABLA 21

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)						(118 cues-tiona-rios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0.26	0.43	0.64	1.2	118	2.53	0.021
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0.71	0.6	0.22	118	2.53	0.021
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0.17	0.79	0.28	1.29	118	2.53	0.021
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7.590	**0.063**

Fuente: Encuesta directa a padres de familia de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

El 60% de los padres de familia opinan que los docentes contribuyen con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad, este es un aspecto muy importante ya que con esta labor impulsan y refuerzan todas las actividades que se relacionan e integran al ámbito de la misma, así como también pueden incentivar a través de sus acciones que los padres de familia y toda la comunidad en si formen parte directa del quehacer educativo, de manera que la educación sea un proceso comunicativo y participativo que se desarrolle con éxito.

Así también tenemos en el literal 1.1. que el 60% de los padres de familia están de acuerdo en que el docente planifica y realiza actividades conjuntamente con los representantes y estudiantes, con la finalidad de que exista interacción entre las tres partes, confianza, motivación y lo más importante que exista comunicación entre los elementos que intervienen, para expresar dudas, opiniones, sugerencias, problemáticas, comportamientos, todo esto para buscar soluciones a los problemas que pudiesen presentarse en la praxis educativa.

TABLA 22

VALORACIÓN						TOTAL (118 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)								
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	1	0.88	1.49	118	3.37	0.029
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0.49	1.03	1.85	118	3.37	0.029
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0.69	1	1.68	118	3.37	0.029
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	0.84	0.78	1.75	116	3.37	0.029
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13.480	**0.116**

Fuente: Encuesta directa a padres de familia de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En el literal 2.2. los padres de familia opinan que el 70% de los docentes permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, cumpliendo con responsabilidad la labor académica, y de la misma forma en las horas complementarias se dedican a reforzar los conocimientos a aquellos estudiantes que se encuentran con dificultades

Tenemos también que en un 60% los padres de familia piensa de manera satisfactoria que los profesores les informan sobre el rendimiento de sus hijos, este aspecto es muy importante en el desenvolvimiento académico y comportamental de los estudiantes, ya que la familia desempeña un papel de primordial importancia en la educación de los hijos, y al mantenerlos informados es una forma de que tanto padres de familia como alumnos colaboren con responsabilidad, actitudes positivas y buen comportamiento a la labor educativa.

TABLA 23

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (200 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	2.57	2.48	118	5.05	0.043
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	0.21	1.97	2.87	118	5.05	0.043
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0.47	1.8	2.78	118	5.05	0.043
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	0.73	3.89	0.43	118	5.05	0.043
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0.51	2.15	2.39	118	5.05	0.043
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0.05	0	0.3	1.75	2.95	118	5.05	0.043
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30.300	**0.258**

Fuente: Encuesta directa a padres de familia de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En el literal 3.6. el 65% de los padres de familia opinan que los profesores siempre se comunican con los representantes a través de notas escritas o entrevistas. El intercambio de información de los maestros hacia los padres de familia es muy importante para comunicar acerca de las actividades cotidianas, logros y ciertas novedades que los representantes deben conocer para que de esta manera sean partícipes de la labor educativa.

Así también el 65% de los docentes resuelve los problemas de disciplina sin agredir verbal o físicamente a los alumnos, ya que el profesor procura crear y mantener en las clases una atmósfera sana de responsabilidad, interés y calor humano, espíritu de trabajo y amor a los estudios. Por encima de todo el educador es amigo y de sus alumnos.

TABLA 24

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDIALES (5.05 PTOS)	1	2	3	4	5	(118 cues-tiona-rios)	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	2.13	1.99	0.93	114	5.05	0.044
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido	0	0	2.39	1.68	0.98	114	5.05	0.044
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0	0.5	3.88	0.67	112	5.05	0.045
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	2.84	1.68	0.53	114	5.05	0.044
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	2.13	0.49	1.68	0.75	114	5.05	0.044
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	0.22	1.86	2.97	114	5.05	0.044
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30.300	**0.265**
				PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS				**11.264**

Fuente: Encuesta directa a padres de familia de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En esta tabla los padres de familia opinan favorablemente en relación a que los profesores envían tareas especiales a sus representados. Por ley de la República, Ecuador se convierte en un país que cuenta con una educación inclusiva, por lo tanto es importante que los maestros den respuesta a las necesidades educativas especiales de los alumnos dentro del aula, esto significa que el profesor debe ser sensible que a través de la observación y la actitud positiva le permita estar al tanto de las necesidades del grupo con el que trabaja.

En el literal 4.4. los padres de familia piensan en forma positiva en lo que respecta a que el profesor respeta el ritmo de trabajo de los alumnos, esto tiene que ver con que el maestro comprende que los estudiantes tienen diferentes necesidades. Por lo tanto, de manera proactiva planea una variedad de formas de aprender y de expresar lo aprendido. Aunque todavía es necesario que defina detalles en cuanto a la instrucción de los alumnos de manera individual, como ya tiene disponible diferentes opciones de enseñanza basadas en su experiencia de los diferentes estilos de aprendizaje y las

diferencias individuales, hay mayores posibilidades de que pueda proveer experiencias de aprendizaje apropiadas para los diferentes alumnos.

OBSERVACION DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

TABLA 25

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACION	
El docente:	**Sí**	**No**
1. Presenta el plan de clase al observador.	1.25	
2. Iniciasuclasepuntualmente.	16.25	
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	17.50	
4. Da a conocer los *objetivos de la* clase a los estudiantes.	10	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	17.50	
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	7.50	
Total respuestas	**63**	**21**
Puntaje total.	**78.75**	**0.00**
Puntaje promedio.	**5.625**	**0.00**

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente y que nos señalan las metas educativas a seguir esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

La tabla establece que el 100% de los docentes presentan el plan de clase al observador lo que permite visualizar la concordancia que hay entre el contenido, los objetivos, actividades y evaluación, además facilita el desarrollo de la clase. El 100% de los docentes revisa las tareas enviadas a casa

TABLA 26

B. PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIO N	
El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	17.5	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales *o anecdóticos, experiencias o demostraciones.*	17.5	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	10.0	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	11.25	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	15.0	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	16.25	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	17.5	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	17.5	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	17.5	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	16.5	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	15.0	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	11.25	0
13. Envía tareas	17.5	0
Total respuestas	160	22
Puntaje total.	200	0
Puntaje promedio	**14.29**	

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En el proceso de enseñanza aprendizaje el resultado es favorable ya que nos permite saber hacia dónde se deben orientar las actividades con los estudiantes, así como también organizar, revisar y valorar el trabajo. Durante el desarrollo del mismo, la actitud del maestro y la motivación del alumno son aspectos muy importantes para alcanzar aprendizajes significativos.

TABLA 27

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	**VALORACIÓN**	
El docente:	**Sí**	**No**
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	15.0	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	17.5	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	17.5	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	15.0	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	17.5	0
Total respuestas	66	4
Puntaje total.	82.5	5.0
Puntaje promedio.	**5.89**	**0.00**

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

El ambiente en el aula es de respeto y cordialidad, el clima de la clase se centra en una atmosfera que promueve el aprendizaje fomentado valores, que ayudan al mejor desarrollo académico y emocional de los estudiantes.

Calificación de la Observación de la clase impartida: 25.80/30

3.1.2. Desempeño profesional directivo

TABLA 28

AUTOEVALUACION DE LOS DIRECTIVOS

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cues-tiona-rio)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2		4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	1	0	0.000
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.000	0.233	1	0.233	0.233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0.2332	1	0.233	0.233
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.10.Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.11.Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.12.Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.13.Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.000	0.233	1	0.233	0.233
1.14.Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.15.Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.16.Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.17.Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175

1.18.Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.20.Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0.000	0.233	1	0.233	0.233
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.000	0.233	1	0.233	0.233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.000	0.233	1	0.233	0.233
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0.000	0.233	1	0.233	0.233
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233

1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0.116	0	0	1	0.116	0.116
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0.116	0	0	1	0.116	0.116
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0.116	0	0	1	0.116	0.116
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0.116	0.000	0	1	0.116	0.116
1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0.116	0	0	1	0.116	0.116
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175

1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.57.Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0.000	0.233	1	0.233	0.233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12.527	**12.527**

Fuente: Encuesta directa al director de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

Las competencias gerenciales tienen que ver con las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes la buena gestión de la institución educativa, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

La tabla establece que el directivo en un 100% siempre asiste puntualmente a la institución. En cuanto al literal 1.15 la directora propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución, al mismo tiempo también promueve el cumplimiento del código de la niñez y adolescencia, para que se respete los derechos de los estudiantes. En esta dimensión el directivo cumple con los cuatro estándares de calidad, por ende pose un excelente perfil que le conlleva a su eficacia en su desempeño en la dirección de la institución.

TABLA 29

			VAL.			TOTAL	VAL.	VAL.
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)						(1 cues-tiona-rio)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0.000	0.233	1	0.233	0.233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.000	0.233	1	0.233	0.233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0.000	0.233	1	0.233	0.233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
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	0.175	0	1	0.175	0.175
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	0.233	1	0.233	0.233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.10.Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.11.Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.12.Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.13.Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
2.14.Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3.204	**3.204**

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

Los estándares de gestión escolar, contribuyen a que los estudiantes logren los aprendizajes esperados, así como también al desarrollo profesional docente y directivo. En esta competencia se evidencia que se cumple con total responsabilidad las actividades académicas encaminadas a que los planes educativos y programas sean de calidad atendiendo a la diversidad y al contexto escolar.

TABLA 30

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cues-tiona-rios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0.233	1	0.233	0.233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2.097	2.097
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				17.828

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En esta dimensión el directivo garantiza un ambiente de respeto y trabajo mancomunado para fortalecer las relaciones con la comunidad y de esta manera lograr que todos los actores educativos tomen parte en el objetivo de alcanzar una educación de calidad y calidez.

EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO TECNICO

TABLA 31

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (3cuestio-narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.								
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	9.73	0	0.000	4.86	3	14.59	4.860
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.000	14.59	3	14.59	4.860
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	9.730	4.86	3	14.59	4.860
1.4.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	4.86	9.73	3	14.59	4.860
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.6.Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.7.Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	9.73	0	0	0	3	14.59	4.860
1.8.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860

1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	9.73	4.86	3	14.59	4.860
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.15.Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.16.Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.17.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.18.Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.19.Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	4.86	0	9.73	3	14.59	4.860
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	9.73	4.86	3	14.59	4.860
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	4.86	9.73	3	14.59	4.860
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	4.86	9.73	3	14.59	4.860
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860

las normas y reglamentos respectivos.								
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	4.86	9.73	0	3	14.59	4.860
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.44.Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	14.59	0	3	14.59	4.860
1.45.Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	4.86	9.73	3	14.59	4.860

1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	14.59	0	3	14.59	4.860
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	14.59	0	0	3	14.59	4.860
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	14.59	0	3	14.59	4.860
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	14.59	0	0	3	14.59	4.860
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.51.Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
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	14.59	3	14.59	4.860
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	14.59	3	14.59	4.860
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
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	14.59	3	14.59	4.860
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	14.59	3	14.59	4.860
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	14.59	0	0	3	14.59	4.860

1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0.000	14.59	3	14.59	4.860
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0.000	14.59	3	14.59	4.860

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Técnico de la Unidad Educativa "Once de Noviembre"

TABLA 32

			VAL.			TOTAL	VAL.	VAL.
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)						(3 cuestio-narios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directico o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	3.29	3	3.29	1.096
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación delpersonal docente.	0	0	0	0	3.29	3	3.29	1.096
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	3.29	3	3.29	1.096
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	3.29	3	3.29	1.096
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	3.29	0	3	3.290	1.096
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0		3.29	3	3.290	1.096
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	3.29	0	3	3.290	1.096
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	3.29	3	3.290	1.096

2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	3.29	3	3.290	1.096
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	3.29	3	3.290	1.096
2.11.Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3.29	3	3.290	1.096
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3.29	3	3.290	1.096
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	3.29	3	3.290	1.096
2.14.Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3.29	3	3.290	1.096
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46.060	**15.344**

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Técnico de la Unidad Educativa "Once de Noviembre"

TABLA 33

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (3cuestio-narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	2.12	3	2.12	0.706
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2.12	3	2.12	0.706
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	2.12	3	2.12	0.706
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2.12	3	2.12	0.706
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	2.12	3	2.12	0.706
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2.12	3	2.12	0.706
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	2.12	3	2.12	0.706
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	2.12	3	2.12	0.706

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2.12	3	2.12	0.706
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19.080	**6.354**

Fuente: Encuesta directa a los miembros del Consejo Técnico de la Unidad Educativa "Once de Noviembre"

Los instrumentos utilizados en la evaluación del director por parte del consejo técnico demuestran que la autoridad que está al frente de la Institución, ejerce con responsabilidad la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa, así como también la administración de los recursos, con el fin de asegurar la calidad de educación. Es muy importante, ya que el directivo hace el seguimiento de la labor educativa, de cómo se está ejecutando la misma para el logro de los objetivos.

EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA 34

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (24 cuestio-narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	10.00	24	10	0.417
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	1.25	8.75	24	10	0.417
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	10.00	24	10	0.417
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0.83	9.170	24	10	0.417
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.42	9.58	24	10	0.417
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.42	9.58	24	10	0.417
1.7.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	10.00	24	10	0.417
1.8.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	10.00	24	10	0.417
1.9.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.42	9.58	24	10	0.417
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos	0	0	0	0	10.00	24	10	0.417

del Comité Central.								
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	10.00	24	10	0.417
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	0.42	9.58	24	10	0.417
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	10	24	10	0.435
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	10	24	10	0.435
TOTAL	---	---	---	---	---	---	140	**5.874**

Fuente: Encuesta directa al Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa "Once de Noviembre"

TABLA 35

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (24cuestio-narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	3.57	24	3.57	0.149
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0.6	3.57	24	3.57	0.149
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3.57	24	3.57	0.149
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3.57	24	3.57	0.149
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3.57	24	3.57	0.149
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17.85	**0.745**

Fuente: Encuesta directa al Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa "Once de Noviembre"

TABLA 36

						TOTAL	VALORACIÓN	
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD			VAL.			(24 cuestio-narios)	TOTAL	PROMEDIO
(6.43 PTOS)	1	2	3	4	5			

3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.8	5.630	24	6.43	0.268
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	6.430	24	6.43	0.268
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	6.430	24	6.43	0.268
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	6.430	24	6.43	0.268
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	6.430	24	6.43	0.268
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	6.430	24	6.43	0.268
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.8	5.630	24	6.43	0.268
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	6.430	24	6.43	0.268
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.27	6.160	24	6.43	0.268
TOTAL	---	---	---	---	---	---	57.87	**2.412**

Fuente: Encuesta directa al Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En el análisis realizado a la evaluación del director por parte del consejo estudiantil hay un resultado positivo ya que los mismos opinan que la autoridad ejecuta la tarea educativa con responsabilidad y capacidad lo que permite que la labor educativa se desarrolle con éxito.

EVALUACION DEL DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA 37

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestio-narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0			0	12.100	4	12.1	3.025
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	3.03	0	0	9.070	4	12.1	3.025
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	3.03	9.070	4	12.1	3.025
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	12.100	4	12.100	3.025
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0		0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.11.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0			12.100	4	12.1	3.025
1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025

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	12.100	4	12.1	3.025
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.17.Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
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	12.100	4	12.1	3.025
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	12.100	4	12.1	3.025
TOTAL	---	---	---	---	---	---	278.3	**69.575**

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

TABLA 38

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4cuestio-narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	3.160	4	3.16	0.790
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	3.160	4	3.16	0.790
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	3.160	4	3.16	0.790
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	3.160	4	3.16	0.790
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	3.160	4	3.16	0.790
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	3.160	4	3.16	0.790
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18.960	**4.740**

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

TABLA 39

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (4 cuestio-narios)	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	4.740	4	4.74	1.185
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	4.740	4	4.74	1.185
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	4.740	4	4.74	1.185

3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	4.740	4	4.74	1.185
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	4.740	4	4.74	1.185
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	4.740	4	4.74	1.185
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	4.740	4	4.74	1.185
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	4.740	4	4.74	1.185
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	4.740	4	4.74	1.185
3.10.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	4.740	4	4.74	1.185
TOTAL	---	---	---	---	---	---	47.400	**11.850**

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa "Once de Noviembre"

El comité central de padres de familia opina favorablemente del trabajo que realiza la directora de la institución, ya que sabe encaminar la misma hacia la consecución de objetivos y al mejoramiento de la calidad de educación donde los únicos beneficiados son los niños. Ven con total aceptación todas y cada una de las acciones que esta realiza a favor del mejoramiento de la calidad de educación.

EVALUACION DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

TABLA 40

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1cuestio-narios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					0.223	1	0.223	0.223

1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.17
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.10.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.11.Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.12.Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.16.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.44.Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.45.Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0		0	1	0	0.000
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223

1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
1.65.Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13.992	**13.992**

TABLA 41

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1cuestio-nario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.17
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.22
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	0.1	0	0	1	0.112	0.11
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.22
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.22
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.17
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.17
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.17
2.11.Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.22
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.22
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.22
2.14.Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	0.22
TOTAL	---	---	---				2.79	**2.787**

Fuente: Encuesta directa al Supervisor Escolar de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (1 cuestio-nario)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	2.440
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	2.440
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	2.440
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	2.440
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	2.440
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	2.440
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	2.440
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	2.44	0.223	1	0.223	2.440
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	2.440
3.10.Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	2.440
3.11.Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0.223	1	0.223	2.440
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2.23	**2.23**

Fuente: Encuesta directa al Supervisor Escolar de la Unidad Educativa “Once de Noviembre”

En lo que respecta a la dimensión competencias gerenciales, es notorio que la misma es excelente, ya que el perfil de la directora de la Institución educativa integra competencias personales y profesionales como patrones generales de comportamiento y ejecución de acciones concretas, que propicien el desarrollo con excelencia del ejercicio profesional y, de donde se evidencien un conjunto de factores, componentes y relaciones entre los distintos actores, que le impriman calidad al sistema educativo.

Las competencias pedagógicas se ejecutan con total éxito, ya que la directora guía el proceso educativo de sus docentes mediante su propia planificación, organización, dirección, manejo de conflictos y búsqueda de recursos. Para los efectos de la educación básica, éste actúa como un promotor de experiencias significativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando el desarrollo de la creatividad, la participación activa en su aprendizaje, la transferencia de los conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

3.1.3. Discusión de resultados

El presente trabajo de investigación parte de los datos obtenidos en la Unidad Educativa “Once de Noviembre” ubicada en la Comunidad de Pulingui, parroquia San Andrés, cantón Guano, provincia de Chimborazo, cuya población considerada en la investigación es la siguiente:

Estudiantes 80, maestros 15, directivos 1, padres de familia 118, consejo estudiantil 6, comité central de padres de familia 4, consejo ejecutivo 3.

La información recabada a través de los instrumentos de evaluación tuvo como base los siguientes aspectos:

Autoevaluación de los docentes, coevaluación entre docentes, evaluación de docentes por parte de la directora, evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, observación de una clase, proceso de enseñanza aprendizaje , ambiente en el aula, calificación del desempeño profesional docente, evaluación de la directora por parte del consejo estudiantil, evaluación de la directora por parte del comité central de padres de familia y evaluación del supervisor escolar.

Estas variables se investigaron mediante la aplicación de encuestas y se ratificó con la observación de la clase, y se evidencia los siguientes resultados:

- ✓ **Desempeño Profesional Docente**

Sociabilidad Pedagógica.- Se demuestra que existe un alto porcentaje, en el que el alumno es tratado con cortesía y respeto por parte de los profesores, podemos entonces afirmar según lo observado que la teoría de motivación, la actitud y trato del maestro es esencial para la construcción de una sana relación educativa entre maestro-alumno.(Cabrera Tapia Jesús, 1998)

No puede darse una auténtica acción educativa sin que el maestro y el alumno, fortalezcan una relación intra e interpersonal, intrapersonal porque el proceso educativo debe originarse y desarrollarse desde dentro de las personas e interpersonal porque el objetivo de la misma es la interacción de las personas.

El verdadero educador es aquel que provoca crecimiento, porque es capaz de ver, de descubrir y valorar la potencialidad que se encuentra en la interioridad del educando.

Habilidades pedagógicas y didácticas.- Existe un alto porcentaje de excelencia en lo que respecta a esta dimensión donde se evidencia que los maestros preparan sus clases en función de las necesidades de sus estudiantes, para lo cual seleccionan los contenidos de aprendizaje de acuerdo al desarrollo cognitivo y socio afectivo de los mismos, así como también permiten que los alumnos expresen sus ideas de manera espontánea y así conseguir un aprendizaje significativo, según Ausubel lo importante es conocer las ideas previas de los estudiantes, para crear un clima agradable dentro del cual el aprendizaje se convierta en una actividad interactiva que los enriquezca mutuamente.

Por otra parte los estudiantes necesitan desarrollar habilidades tales como analizar, sintetizar, argumentar, ya que las habilidades analíticas permitirán desarrollar un autoconocimiento, además de cierta madurez para aceptar las ideas de los demás cuando estas difieren de las propias.

Las habilidades analíticas proporcionarán al estudiante la experiencia de comprender de manera precisa cualquier situación o tema, ya que buscan orden, coherencia, claridad y precisión.

Desarrollo emocional.- Esta dimensión refleja que siempre los docentes se sienten estimulados por sus superiores, lo que contribuye a crear un clima de amistad y compañerismo, ya que, a través del estímulo motivacional tanto los

docentes como los directivos pueden obtener resultados positivos entorno al desarrollo de las actividades académicas y si existirían dificultades tomar los correctivos necesarios de ser el caso.

En lo referente a la colaboración de los padres de familia o representantes en la tarea educativa, se evidencia la falta de compromiso en el seguimiento del desarrollo integral de sus hijos, ya que uno de los factores que está relacionado con la capacidad de la escuela para lograr mejores resultados de aprendizaje en los alumnos es la participación y colaboración de los padres, ya que la misma favorece su desempeño y rendimiento escolar, por lo tanto hay que fomentar la participación y orientar la colaboración de los padres en las acciones educativas.

Atención a estudiantes con necesidades especiales.- En lo que se refiere a esta dimensión, existe necesidad de que los docentes trabajen con los alumnos que presentan algún tipo de necesidad educativa especial, independientemente de sus características personales, sociales o culturales.

Por lo tanto para formar parte de una comunidad educativa que haga efectivo derecho a la educación, a la igualdad de oportunidades, y a la participación de todos, debemos fortalecer una educación inclusiva de calidad, que se caracterice por la convivencia en igualdad y diversidad.

Aplicación de normas y reglamentos.- La Unidad Educativa cuenta con su respectivo reglamento, el mismo que está constituido por un conjunto de norma que se debe cumplir, para el bienestar de todos quienes forman parte de la comunidad educativa.

En esta dimensión todos quienes forman parte de la Institución educativa, cumplen a cabalidad las normas y reglamentos institucionales lo que permite la administración y la conducción la misma, para alcanzar los objetivos propuestos en educación.

Relaciones con la comunidad.- En esta dimensión se evidencio que la colaboración de los maestros en las actividades que la comunidad desarrolla aún falta por consolidarse, ya que la participación no es en su totalidad. Las actividades escolares deben fortalecerse con otras fuera del aula, ya que las mismas contribuyen a fortalecer valores relacionados con la socialización, la participación, la solidaridad y el respeto a los demás.

Clima de trabajo.- El clima de trabajo en una institución educativa es de vital importancia, porque facilita la participación, la corresponsabilidad, la solidaridad y la tolerancia que ayudan a la institución a tener logros mejores y duraderos.

Es así que hace falta fortalecer el trabajo conjunto entre compañeros para crear un ambiente acogedor y motivador para el aprendizaje y la convivencia. Es muy importante solucionar los conflictos laborales mediante la confrontación a través de políticas de comunicación y coordinación, para lograr acuerdos concertados.

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se marca un desempeño excelente de los mismos, ya los alumnos afirman que en la institución educativa se fomenta valores como el respeto a la diversidad sin discriminación alguna y se promueve la integración de los mismos al grupo. Así también el profesor prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, lo que implica una atención integral a su formación, para juntos vivir la experiencia de aprender. En cuanto a la forma de la evaluación de cada asignatura, reconoce y valora el proceso de aprendizaje de los alumnos, y utiliza la calificación para retroalimentar a los alumnos acerca de sus logros.

Hay cierta dificultad en lo que respecta a la dimensión relacionada con la atención a los estudiantes con necesidades individuales, por lo tanto hay que fomentar una educación inclusiva que favorezca la tolerancia, solidaridad y convivencia, es importante, que este proceso continuo y gradual se inicie

tempranamente y se pueda articular a lo largo de los diferentes niveles de enseñanza.

Clase demostrativa.- Los docentes demostraron seguridad en sí mismo, cumpliendo con la planificación establecida para dicha actividad.

El profesor revisa las tareas enviadas a casa, es importante ya que esto ayuda a reforzar los conocimientos y fomentar hábitos de estudio, en ocasiones se lo hace al inicio de la hora de clase y sino al final de la misma. Se da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, es muy importante ya que indica a los alumnos qué pretende que ellos logren y la estrategia metodológica que utilizará para trabajar.
El tema fue presentado con claridad a los estudiantes, relacionándolo con el convivir diario y de esta manera generó en ellos la curiosidad por aprender más. Se realizó la evaluación diagnostica del tema propuesto, pensaron y reflexionaron, de esta manera se cumplió las actividades iniciales del plan de clase.

En cuanto al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje y criterios de evaluación, corresponde al segundo momento de la clase y es de hecho, la etapa en la cual se invierte la mayor cantidad de tiempo. Se desarrollaron las actividades que previamente se diseñó, este momento se caracterizó por la participación activa de los alumnos en el desarrollo de las actividades, cuya finalidad principal es lograr los resultados de aprendizajes planificados para esa clase, tal como lo establece el actual fortalecimiento curricular.

Hay que destacar que los docentes muestran interés en que todos los estudiantes alcancen los conocimientos, para lo cual hacen refuerzo del tema aprendido, el mismo que constituye un esfuerzo adicional del alumno que le ayudara a conseguir un aprendizaje significativo. Es necesario mencionar que la mayoría de los docentes no utilizan material didáctico para captar la atención de los estudiantes durante la clase, lo cual dificulta de cierta forma el proceso de enseñanza - aprendizaje, ya que si el docente implementara los

materiales educativos permitiría crear condiciones en las estrategias cognoscitivas, cuyo objetivo es facilitar el desarrollo de la experiencia sensorial, el que permitirá la adquisición y fijación del aprendizaje relacionando los aprendizajes con el medio y por ende con su propia realidad, interesándolo hacia su concepción de aprendizajes significativos, los que a su vez estimulan la imaginación y la capacidad de abstracción de los docentes.

Ambiente en el aula.- En esta dimensión se evidenció que el docente es motivador en su trabajo, es afectuoso con los estudiantes, los trata con respeto y amabilidad, crea un ambiente afectuoso donde están presentes los estímulos necesarios para sus aprendizajes, así como también los motiva para que participen activamente durante la clase y de esta manera alcanzar un buen desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.

- ✓ **Desarrollo Profesional del Directivo**

Competencias generales.-En lo relacionado al desempeño del directivo del plantel, es excelente, debido a que cumple sus obligaciones con total responsabilidad las mismas que se encuentran en la (LOEI LOSEP art. 17, 18) lo cual le hace un directivo eficaz y eficiente ya que siempre busca mejorar la gestión institucional, para lo cual identifica las fortalezas y las debilidades, luego elabora un diagnóstico, para posteriormente optimizar las estrategias de mejoramiento de la calidad educativa.

Una de las debilidades que se encontró en el desarrollo profesional del directivo en lo que respecta a las competencias gerenciales, es la que tiene que ver con la investigación e innovación pedagógica, aspecto en el cual hay que mejorar, ya que la investigación en el aula de clase busca promover la formación de los estudiantes, que se pregunten acerca de lo que sucede en el entorno, volverlos activos en su aprendizaje y despertar la actitud científica.

Por otro lado las innovaciones educativas implican, transformar o incluir novedades en espacios o procesos educativos, para a través de estos,

alcanzar aprendizajes significativos. Es entonces muy importante el fomentar y fortalecer la investigación e innovación pedagógica dentro de la institución educativa.

Al hablar de que el directivo es competente, y que el mismo cumple con todas sus obligaciones con responsabilidad, podemos mencionar que posee documentos curriculares que permiten verificar lo antes mencionado, entre los cuales citamos los siguientes:

- ✓ Reglamento interno.- Que es el encargado de regular y normar las actividades administrativas e institucionales en orientación a las actividades pedagógicas.

- ✓ Plan Curricular Institucional.- El Proyecto Curricular Institucional es el instrumento que concreta las propuesta pedagógica en términos de competencias, capacidades, actitudes y otros elementos diversificados que orientarán el trabajo pedagógico del docente.

- ✓ Planificaciones curriculares.- Consiste en el diseño y la elaboración del plan de clase el mismo que norma y conduce de forma clara el proceso de enseñanza aprendizaje.

- ✓ Plan Operativo Anual.- El plan operativo anual es el conjunto de actividades pedagógicas previamente planificadas para el año lectivo vigente con la participación de la comunidad educativa. El mismo permite coordinar, supervisar, dirigir y evaluar el desarrollo de las actividades escolares y extraescolares programadas.

- ✓ Código de Convivencia.- El Código de Convivencia tiene como objetivo la adecuación de los estilos de convivencia institucional a los requerimientos de la sociedad actual. El propósito del Código de Convivencia es conseguir el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa, conformada por los docentes, estudiantes y padres de familia,

en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, sin recurrir a ningún tipo de sanción, teniendo calidad educativa y convivencia armónica.

- ✓ Inventario.- Permite establecer orden y organización del manejo interno de los bienes de la institución educativa y su correspondiente documentación de respaldo.

- ✓ Registro de matrículas.- Es el documento mediante el cual se legaliza el ingreso y la permanencia del estudiante en un establecimiento educativo durante un año lectivo.

- ✓ Libro de actas.- Es un documento debidamente foliado y registrado, en el cual se asientan en orden cronológico, las deliberaciones y decisiones tomadas en cada una de las reuniones del Consejo Directivo de la Institución Educativa.

- ✓ Informes de presupuestos.- El informe de gestión de la Institución Educativa es un instrumento que permite la regulación de la práctica y el que hacer de la misma, desarrollados en un periodo de tiempo determinado, por lo general al término de un año y que se presenta a la comunidad educativa y a sus autoridades en un documento en forma ordenada, simple y con información transparente.

- ✓ Registros de asistencia de los estudiantes.- Es un documento que ayuda al control de la asistencia escolar así como también del absentismo estudiantil.

- ✓ Registro de asistencia de los docentes.- Por medio del registro de asistencia de los docentes, se puede evidenciar el cumplimiento a cabalidad de la labor educativa en cuanto a la responsabilidad y puntualidad.

- ✓ Carpeta de actividades complementarias.- Las actividades complementarias son aquellas que se realizan dentro del horario para complementar la actividad habitual del aula, las mismas deben estar debidamente registradas y aprobadas por la autoridad de la institución educativa.

Competencias Pedagógicas.- El directivo ejecuta todas las actividades dentro de esta competencia, lo que permite el mejoramiento de los procesos y resultados educativos, por lo que su principal reto es unificar a toda la comunidad educativa para conseguir los objetivos educativos en un esfuerzo conjunto de colaboración.

El único punto en el que se debe trabajar, es en el asesoramiento a los docentes en las metodologías de enseñanza, ya que esto permitirá mejorar las prácticas educativas y El actual currículo propone la ejecución de actividades extraídas situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica. (Ministerio de Educación, 2011)

Competencia de liderazgo en la comunidad.- Dentro de esta dimensión el directivo tiene un desempeño excelente, ya que mantiene buenas relaciones con todos quienes forman parte de la comunidad educativa, lo que permite que la administración de la institución alcance el éxito deseado.

Así mismo hay que destacar la habilidad que tiene el directivo para determinar e incentivar las actividades que contribuyen a mejorar el aprovechamiento de los estudiantes. Habilidad para planificar, organizar, orientar, conducir y evaluar el trabajo metodológico de la escuela como vía para el perfeccionamiento del trabajo en equipo y el proceso pedagógico.

El consejo técnico así como el consejo estudiantil y el comité de padres de familia y supervisor de la zona, afirma lo anterior descrito confirmando que el directivo del plantel, tiene un excelente desempeño; para todos quienes forman

parte de la Unidad Educativa “Once de Noviembre” de la comunidad de Pulingui, parroquia San Andrés, cantón Guano, provincia de Chimborazo, ya que cumple con los estándares establecidos para las autoridades, es un líder responsable en la conducción de la institución educativa a su cargo, está comprometido con el propósito de mejorar la educación involucrando a toda la comunidad educativa para este propósito.

Hay que fomentar el asesoramiento en lo que se refiere a la investigación ya que esta va ligada directamente a la innovación educativa, y permite el diseño de proyectos innovadores, hasta intentar innovaciones curriculares o metodológicas en el aula.

Por lo tanto la relación entre investigación educativa e innovación, esta inherente dentro de la educación, reconocerlo y aceptarlo como parte de la labor educativa llevara a alcanzar logros positivos dentro de la educación y mejorar la calidad.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

La presente investigación de la evaluación al desempeño profesional docente y directivo realizada en la Unidad Educativa “Once de Noviembre” durante el año lectivo 2012 – 2013 queda detallada a través de las siguientes conclusiones:

✓ La institución educativa desarrolla actividades que impulsan la cordialidad y el respeto entre los profesionales quienes muy abiertamente aportan con sus ideas de cambio e innovación en busca de mejorar la calidad educativa de su institución, empezando con un ambiente cordial entre docentes, el buen trato hacia los estudiantes ofreciéndoles en su mayor parte las directrices iniciales para una buena convivencia académica en los patios y primordialmente en las aulas desarrollando el pensamiento crítico a través de la expresión de preguntas e inquietudes de los estudiantes. Todo esto parte de la organización curricular, donde cada docente posee su planificación, claro que hace falta trabajar en el desarrollo de habilidades y destrezas a partir del conocimiento de sus procesos. Para el efecto se involucra la comunidad educativa a quienes se les da a conocer el clima de trabajo con pocos problemas que son solucionados internamente como de be ser.

✓ El resultado de la evaluación del desempeño profesional directivo, es excelente dentro de las competencias gerenciales, debido a que cumple sus obligaciones con total responsabilidad las mismas que se encuentran enmarcadas en la (LOEI LOSEP art. 17, 18), lo cual lo hace un directivo eficaz y eficiente que tiende a mejorar la gestión institucional, así como también cumple con las competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad. Lo que respecta a la investigación e innovación pedagógica hay que mejorar por medio de la investigación, para así estimular la actitud científica tanto en los docentes como en los estudiantes.

- ✓ El resultado de la evaluación del desempeño profesional en la institución educativa investigada es satisfactorio, al propiciarse debates acerca de temas de interés común, realizando a la vez acciones dignas de ser tratadas como es la inclusión y las acciones extracurriculares realizadas por algunos docentes, y aquí más que nada sobresale el ejemplo y la imagen que proyectan los docentes a sus estudiantes y a los demás docentes con quienes comparten estrategias prácticas para el mejoramiento del sistema académico e inclusive con la comunidad.

- ✓ Los padres de familia poseen varias apreciaciones de los docentes donde anotan principalmente la carente panificación de actividades recreativas, la inoportuna entrega de calificaciones a pesar de ello se fomenta los trabajos extra clase, la cortesía y el respeto y las buenas relaciones con los estudiantes.

- ✓ Los procesos de aprendizaje aplicados por los docentes muestran una clara tendencia un aprendizaje más constructivista, significativo y con miras hacia la adquisición de aprendizajes auténticos, partiendo de un problema real para su resolución a través de experiencias o demostraciones, logrando ejecutar experiencias exitosas, por medio de un ambiente de aula cordial, apegado a los principios del Buen Vivir, primando la responsabilidad y el respeto, consientes que la disciplina es la base para crear espacios de educación en valores.

- ✓ El desempeño del directivo responde a un perfil donde el sentido humano está apegado a las leyes y normas educativas, por lo tanto su sentido de responsabilidad ha determinado el cumplimiento de sus competencias pedagógicas que las lleva a cabo a través de un liderazgo comunicativo, responsable, sin discriminación llevando a cabo actividades socio – culturales y educativas de manera integral.

- ✓ El consejo técnico ve al director como una persona que gestiona las actividades educativas a través del diálogo, la delegación de responsabilidades, con iniciativa y apegado a las leyes y reglamentos en coordinación con los diferentes

estamentos y funcionarios manteniendo una buena relación con todo el personal directivo, administrativo, docente, dicente y estudiantes con sus respectivos padres de familia.

- ✓ El Consejo estudiantil considera que el directivo atiende las necesidades de la institución rindiendo cuentas y manteniendo una comunicación con ellos, a la vez reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada uno de los miembros de la comunidad educativa para elevar la calidad educativa institucional.

- ✓ El Comité Central de Padres de Familia ve en el directivo una persona que es abierta al diálogo y presta a ejecutar proyectos en v beneficio de la educación, actuando siempre a favor del estudiante, defendiendo su integridad y garantizando todos los derechos que sus hijos tienen, imprimiendo una cultura de paz institucional.

- ✓ Que el supervisor considera al directivo como una persona cuidadosa y con mucho recelo profesional en cuanto a la responsabilidad de las competencias a él otorgadas planificando, coordinando, organizando, aplicando las normas legales, y ante todo rindiendo cuentas de su labor administrativa a favor de los estudiantes.

4.2. Recomendaciones

La presente investigación de la evaluación al desempeño profesional docente y directivo realizada en la Unidad Educativa “Once de Noviembre” durante el año lectivo 2012 – 2013 queda detallada a través de las siguientes recomendaciones:

- ✓ Las instituciones educativas a través de la implementación de espacios de convivencia integren a todos sus miembros buscando siempre el cambio e innovación; con el uso de las nuevas tecnologías y el internet se puede interactuar de manera directa principalmente entre docente y estudiantes por medio de contestaciones a sus preguntas e inquietudes de los estudiantes. Implementando un nuevo clima de trabajo.

- ✓ El conocimiento de la Ley y sus normas de parte del docente promueve su cumplimiento a partir de la socialización de las mismas a todos los actores educativos generando mayor confianza y procesos que cumplen con las expectativas educativas.

- ✓ Se debe fortalecer la inclusión de las personas con capacidades especiales y llevar a cabo acciones extracurriculares a través del uso de las TICs donde sobresalga la imagen que proyectan los docentes a sus estudiantes y a los demás docentes con quienes interactúan y comparten aspectos académicos.

- ✓ Se debe presentar otra imagen a los padres de familia de los docentes con acciones donde el padres de familia pueda apreciar directamente todo lo referente a su representado con el uso del internet no hace falta la presencia del docente y el padre de familia puede llevar a cabo un seguimiento diario del estudiante.

- ✓ Se debe impulsar el aprendizaje constructivista, significativo y con miras hacia la adquisición de aprendizajes auténticos que le ayuden a perfilarse como

futuro profesional y con competencias que le sirvan para cumplir con los retos que se le presentarán en su vida o carrera profesional.

- ✓ Se debe impulsar un humanismo legal educativo donde el directivo cumpla las leyes y normas en consecuencia a los problemas individuales de cada docente, dándole las pautas para que el actué de acuerdo al derecho, de esta manera mejorará su liderazgo comunicativo, responsable y sin discriminación.

- ✓ Se debe integrar al Consejo Técnico en las actividades que le competan, dándoles continuamente a conocer sus competencias de parte del directivo para que se cumplan y a la vez se deleguen responsabilidades para que se cumplan activamente cualquier actividad.

- ✓ El directivo debe mantener una comunicación fluida con los señores del Consejo estudiantil para atender las necesidades que ellos a través de su visión como estudiantes saben distinguir, evitando conflictos y generando actitudes colaborativas para el bienestar académico de todos los estudiantes.

- ✓ Se debe coordinar acciones con el Comité de Padres de Familia para su involucramiento en las actividades realizadas por la institución, para que se genere un ambiente de trabajo y no exista el murmullo y la calumnia.

- ✓ Los supervisores asesoren a los directores en cuanto al cumplimento de sus responsabilidades y competencias para evitar problemas y conflictos, a la vez resolviendo conflictos a través del diálogo y presencia de estas dos autoridades.

- ✓ Implementar un taller sobre el uso de las Tics para la gestión comunicativa institucional entre todos los que la integran.

5. PROPUESTA

5.1. Título de la propuesta

“Las tics en el desarrollo de estrategias pedagógicas para mejorar la calidad de la educación”

5.2. Justificación

Las estrategias didácticas son el producto de una actividad constructiva y creativa del maestro (Hargreaves, Andy) por lo tanto, la estrategia didáctica, es el conjunto de procedimientos basados en técnicas de enseñanza, que tienen como objetivo desarrollar con éxito la labor educativa, es decir, alcanzar los objetivos de aprendizaje; y tomando como referencia los resultados obtenidos en la investigación planteamos mejorar la calidad de la educación mediante el desarrollo de estrategias pedagógicas con el uso de las tics.

Las tecnologías digitales atraviesan en la actualidad todos los campos de la sociedad. Es en el ámbito de la educación, donde el análisis de sus posibilidades y limitaciones, se hace necesario para generar experiencias didácticas innovadoras. Insertar las tics en las propuestas pedagógicas para el aula permite al docente abrir nuevos caminos brindando a los alumnos oportunidades para buscar y producir información, comunicarse y construir conocimientos logrando un aprendizaje más autónomo. El uso pedagógico y significativo de las tics les permitirá a su vez adquirir habilidades y competencias para la vida, la participación social y la inclusión educativa.

A través del uso de las tic el docente podrá reconocer cuáles serán los momentos, contenidos y propuestas que abordará con las mismas, para aportar sin duda cambios en las prácticas que brinden estrategias para la enseñanza y nuevas oportunidades para el aprendizaje.

5.3. Objetivos

5.3.1 Objetivo general

- ✓ Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa “Once de Noviembre” en el uso de las tics como estrategia pedagógica para mejorar la calidad de la educación.

5.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Brindar a los docentes las habilidades fundamentales para enseñar haciendo uso de las tecnologías.

- ✓ Demostrar una mayor comprensión de las oportunidades e implicaciones del uso de las tics en la enseñanza y el aprendizaje dentro del contexto del plan de estudios.

- ✓ Planificar, implementar y dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje dentro de un entorno más flexible y abierto, donde se optimice el uso de las tics.

5.4. Actividades

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACION
✚ Taller de Introducción a las tics dirigido a los docentes de la U.E.O.N.	-Maestrante -Profesor de Informática	-aula de computación -proyector de pantalla. - computadora - software	Diseñar el horario de clase y cronograma de actividades.
✚ Dos clases demostrativas en el		-pizarra -carteles	Ejercicios aplicando las cuatro

área de matemáticas, para practicar de manera didáctica e interactiva la aplicación de las cuatro operaciones básicas. 1)Ejercicios de suma, resta, multiplicación y división, utilizando los recursos tradicionales.	-Maestrante -Profesor de aula -Profesor de informática	-texto -cuaderno	operaciones básicas para evidenciar los logros alcanzados.
2)Ejercicios interactivos de suma, resta, multiplicación y división, con el uso de las tics.	-Maestrante -Profesor de aula Profesor de informática	-aula de computación -pizarra digital -computadora -hojas -colores -lápices	Ejercicios aplicando las herramientas de las tics para la solución de problemas matemáticos.
Mejorar la ortografía y la gramática de una manera didáctica realizando actividades como sopa de letras y juegos lúdicos.	-Maestrante -Profesor de aula	-aula de computación -pizarra digital -computadora -hojas -colores -lápices	-Escribir textos de manera correcta, utilizando las herramientas digitales para lograr un aprendizaje significativo.
Creación de mapas conceptuales que permitan representar gráficamente ideas y conceptos sobre cualquier tema.	-Maestrante -Profesor de aula	-aula de computación -pizarra digital -computadora -hojas -colores -lápices	-Crear un mapa conceptual básico sobre los conceptos más importantes que ha aprendido.

Uso de la pizarra digital para crear actividades y ejercicios como leer la prensa electrónica diaria, utilizar un buscador para localizar información sobre un determinado tema.	-Maestrante -Profesor de aula -Profesor de informática	-aula de computación -pizarra digital -computadora -proyector de pantalla	-Los estudiantes consulta lo que dicen la prensa electrónica. -Amplían la información a través del internet.

TALLER No. 1

Tema: "Sociedad del conocimiento e innovación de prácticas docentes".

Objetivo: Conocer la importancia de la era tecnológica en la educación.

Lección 1:	Definición de sociedad actual y sociedad del conocimiento
Lección 2:	Descripción de alfabetización digital
Lección 3:	Como innovar las practicas docentes
Lección 4:	Uso de la tecnología en el aula de clase

TALLER No.2

Tema: “Uso correcto de las herramientas informáticas en la educación”

Objetivo: Proporcionar información clara y precisa del uso correcto de las herramientas informáticas durante el proceso enseñanza aprendizaje.

Lección 1:	Aplicación de la plantilla WORD
Lección 2:	Organizadores previos, ilustraciones.
Lección 3:	Analogías, mapas conceptuales y redes semánticas.
Lección 4:	Uso de Webquest en la educación.
Lección 5:	Chat, e-mail

TALLER No.3

Tema: “Las TIC como estrategias pedagógicas”

Objetivo: Aprovechar el uso de las TIC en los procesos educativos, tendientes a mejorar la calidad de la educación.

Lección 1:	Foros interactivos
Lección 2:	Bibliotecas virtuales
Lección 3:	Exploración en la web
Lección 4:	Las TIC en la vida cotidiana
Lección 5:	Uso de las TIC para interacción y colaboración grupal
Lección 6:	Las TIC como base de la estrategias pedagógicas .
Lección 7:	Elaboración de un plan de clases con el uso de las TIC.

5.5. Localización y cobertura espacial

La capacitación se llevara a cabo en la Unidad Educativa “Once de Noviembre” de la comunidad de Pulingui, parroquia San Andrés, cantón Guano, ciudad Riobamba, provincia de Chimborazo.

5.6. Población objetivo

La Unidad Educativa “Once de Noviembre” cuenta con 24 maestros en los niveles de educación general básica, bachillerato.

5.7. Sostenibilidad de la propuesta

Recursos Humanos

- Directivos
- Docentes
- Facilitador

Recursos Materiales

- computadoras
- infocus
- fotocopias
- esferográficos
- carpetas
- dvd

5.8. Presupuesto

MATERIAL	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
fotocopias	$0.04	$10
anillados	$ 0.60	$15
carpetas	$ 0.20	$ 5
esferográficos	$ 0.25	$ 6
Total	$. 1.10	$ 36

5.9. Cronograma

ACTIVIDADES	RESPONSABLE	LUGAR	FECHA	OBSERVACIONES
Verificar el laboratorio de informática para constatar el estado y el número de computadores en la Institución para el normal desarrollo de los talleres.	Maestrante Profesor de Informática	U.E.O.N.	Sept. 12	
Taller 1: Sociedad del conocimiento e innovación de prácticas docentes.	Maestrante Profesor de Informática	U.E.O.N.	Sept. 16 -27	
Taller 2: Uso correcto de las herramientas informáticas en la educación.	Maestrante Profesor de Informática	U.E.O.N.	Sept. 30 -25 Oct.	
Taller 3: Las TIC como estrategias pedagógicas	Maestrante	U.E.O.N.	Oct. 28 – Dic 6	

BIBLIOGRAFIA

- ✓ Almhoro. (2010). *Hacia una Cultura Democrática, A.C. México.*
- ✓ Baldrige, M. *1987.* La calidad en educación. BuenaVista Editores. madrid - España
- ✓ Cara, C., Frigerio, M., Poggi, & otras. (2000). *Las instituciones educativas.* Argentina: Troquel.
- ✓ Carrasco, J. (2006). *Una didáctica para hoy.* España: Rógar S.A.
- ✓ Díaz, A. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista.* México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- ✓ Duart, S. y. (2000). Hacia una educación de calidad. DUNI S.A Santiago de Chile.
- ✓ Esparza, A. (2005). La educación: Un reto de la sociedad actual. DUNI. S.A. Santiago de Chile.
- ✓ FUNDACIÓN INSTITUTO DE CIENCIAS DEL HOMBRE. (2010). *FUNDACIÓN INSTITUTO DE CIENCIAS DEL HOMBRE.* Recuperado el 14 de 03 de 2013, de http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/LA%20CALIDAD%20EDUCATIVA.pd
- ✓ Gento, S., Palomares, A., García, M., & González, R. (2010). *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Institucioens Educativas.* Granada.
- ✓ Herra, S., & Rodríguez, N. (1999). Evaluación de desempeño. (U. A. América, Ed.) *Revista Acta Académica* (24).
- ✓ Macha Rivera, S. (2010). *Evaluación del desempeño docente en nuestros días.* Recuperado el 16 de 03 de 2013, de http://evaluadoresacreditadores.blogspot.com/2010/02/evaluacion-del-desempeno-docente-en.html
- ✓ Marqués, P. (07 de 08 de 2011). *Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación, UAB.* Recuperado el 16 de 03 de 2013, de http://peremarques.pangea.org/docentes.htm
- ✓ Martínez, E. (2013). *Avances en Supervisión Educativa.* Recuperado el 16 de 03 de 2013, de http://adide.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=177&Itemid=45

- ✓ Matus, C. (2009). *Planificación de situaciones.* Caracas: CENDES.
- ✓ Meoño, J. L. (2008). La educación de calidad. BU&I. Barcelona - España
- ✓ Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Modelo Nacional de Supervisión Educativa.*
- ✓ Ministerio de Educación. (2012). *Ministerio de Educación.* Recuperado el 14 de 03 de 2013, de http://www.educacion.gob.ec/index-1.html
- ✓ OCDE. (1995).
- ✓ Parra, M. (2002). *Universidad rafael Belloso Chacín- urbe*. Recuperado el 16 de 03 de 2013, de www.rrhhmaganize.com.
- ✓ Pérez, J., & otros. (2000). *Hacia una educación de calidad. Gestión, instrumentos y evaluación.* Madrid.
- ✓ Revista Iberoamericana de Educación. (1999). MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD. *Revista Iberoamericana de Educación* (21), 12.
- ✓ Sergiovanni, T. (2004). *Leadership. What's in it for Schools?* Bongdon: Falmer.
- ✓ Tébar, L. (2003). *El perfil del profesor mediador.* Madrid: Santillana.
- ✓ Tiana, A. (2006). Los dilemas de la calidad y el papel de la evaluación. *Revista Iberoamericana de Educación* , 46-51.
- ✓ Valdés, H. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente.* México.

ANEXOS