



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

**TÍTULO DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

Evaluación institucional de la calidad del desempeño profesional docente

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Panchana Yagual, Dennys Mauricio, Lic.

DIRECTORA: Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO SALINAS

2018



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Marzo del 2018

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Guamán Coronel María de los Ángeles,

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

El presente trabajo de titulación, denominado: **Evaluación institucional de la calidad del desempeño profesional docente**, realizado por: **Panchana Yagual Dennys Mauricio**; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Marzo del 2018

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Panchana Yagual Dennys Mauricio** declaro ser autor del presente trabajo de titulación: **Evaluación Institucional de la Calidad del Desempeño Profesional Docente**, de la **Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo**, siendo la Magister **Guamán Coronel María de los Ángeles**, 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. 88 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 o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f.

Panchana Yagual, Dennys Mauricio.

Cédula: 0919400176

DEDICATORIA

A Dios por acompañarme siempre en cada uno de mis momentos y darme fortaleza para seguir adelante.

A mis padres por brindarme todo su apoyo moral, espiritual y más aún su confianza, logrando formarme como persona de bien, dando amor, cariño, comprensión, fuerza y ánimo para que llegue a la meta del éxito.

Panchana Yagual Dennys Mauricio

AGRADECIMIENTO

A todos mis maestros que a través de estos años me han enseñado a valorar lo que tenemos para forjar nuestro trabajo y nuestro esfuerzo a favor de una sociedad.

A la Universidad de Técnica Particular de Loja, que me ha dado la oportunidad de aprender valores duraderos, principios de calidad y conducta.

A mi tutora Guamán Coronel, María de los Ángeles, Mgtr., quien, con su guía, ayuda y comprensión me brindó las facilidades necesarias para la selección de información y datos que hicieron posible que este trabajo investigativo sea realizado de una manera exitosa.

Panchana Yagual Dennys Mauricio

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	9
1.1. Calidad de la educación	10
1.1.1. Conceptualización de calidad	10
1.1.2. Conceptualización de educación	11
1.1.2.1. Criterios para evaluar la calidad de la educación	12
1.1.2.2. Factores de eficiencia y calidad educativa	13
1.1.2.3. Estándares de calidad educativa	14
1.2. Evaluación educativa	15
1.2.1. Conceptualización de evaluación	15
1.2.2. Conceptualización de evaluación educativa	16
1.2.3. Tipos de evaluación	17
1.2.3.1. Según el momento de aplicación	18
1.2.3.2. Según sus agentes	19
1.2.3.3. Según la procedencia de los agentes evaluadores	20
1.2.4. Criterios de evaluación	21
1.3. Evaluación del desempeño profesional docente	22
1.3.1. Conceptualización de desempeño	23
1.3.2. Conceptualización de docente	24
1.3.3. Estándares de desempeño docente	24
1.3.4. Dimensiones para la evaluación docente	27
1.3.4.1. Dimensión: habilidades pedagógicas didácticas	28
1.3.4.2. Dimensión: desarrollo emocional	28
1.3.4.3. Dimensión: aplicación de normas y reglamentos	29
1.3.4.4. Relación con la comunidad	30

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	31
2.1. Objetivos de la investigación	32
2.1.1. Objetivo general	32
2.1.2. Objetivos específicos	32
2.1.3. Preguntas de Investigación	32
2.2. Contexto	33
2.3. Participantes	33
2.4. Población y muestra	35
2.4.1. Población	35
2.4.2. Muestra	37
2.5. Diseño y método de la investigación	37
2.5.1. Diseño de la investigación	37
2.5.2. Método de investigación	37
2.6. Técnicas e instrumentos de investigación	39
2.6.1. Técnicas de investigación	39
2.6.2. Instrumentos De investigación	40
2.7. Procedimiento	42
2.8. Recursos	43
2.8.1. Talento Humano	43
2.8.2. Recursos Materiales	43
2.8.3. Recursos Económicos	44
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
3. Análisis, Interpretación y Discusión	47
3.1. Autoevaluación docente	48
3.2. Coevaluación por parte de los docentes	58
3.3. Coevaluación por parte de los directivos	68
3.4. Heteroevaluación por parte de los estudiantes	78
3.5. Heteroevaluación por parte de los padres de familia	87
3.6. Observación de la clase de los docentes	96
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	110
Conclusiones y Recomendaciones	110
Conclusiones	110
Recomendaciones	112
Bibliografía	115
ANEXOS	118

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N°1 Tipos de evaluación	18
Cuadro N° 2 Clasificación de indicadores	21
Cuadro N° 3 Estándares de desempeño profesional docente	25
Cuadro N° 4 Evaluación interna del desempeño profesional docente	27
Cuadro N° 5 Docentes de acuerdo a la edad	34
Cuadro N° 6 Docentes de acuerdo al sexo	34
Cuadro N° 7 Docentes de acuerdo al título	34
Cuadro N° 8 Docentes de acuerdo al nivel educativo	35
Cuadro N° 9 Población por grado	36
Cuadro N° 10 Población institucional	36
Cuadro N° 11 Muestra por grado	37
Cuadro N° 12 Muestra institucional	37
Cuadro N° 13 Escala de valoración de los instructivos	40
Cuadro N° 14 Recursos materiales	43
Cuadro N° 15 Recursos económicos	45

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE	
Tabla N° 1 Habilidades pedagógicas y didácticas	48
Tabla N° 2 Desarrollo emocional	50
Tabla N° 3 Aplicación de normas y reglamentos	52
Tabla N° 4 Relación con la comunidad	54
Tabla N° 5 Autoevaluación docente	56
COEVALUACIÓN DOCENTE	
Tabla N° 6 Habilidades pedagógicas y didácticas	58
Tabla N° 7 Desarrollo emocional	60
Tabla N° 8 Aplicación de normas y reglamentos	62
Tabla N° 9 Relación con la comunidad	64
Tabla N° 10 Coevaluación docente	66
COEVALUACIÓN DIRECTIVO	
Tabla N° 11 Habilidades pedagógicas y didácticas	68
Tabla N° 12 Desarrollo emocional	70

Tabla N° 13	Aplicación de normas y reglamentos	72
Tabla N° 14	Relación con la comunidad	74
Tabla N° 15	Coevaluación docente	76
HETEROEVALUCIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES		
Tabla N° 16	Habilidades pedagógicas y didácticas	78
Tabla N° 17	Desarrollo emocional	80
Tabla N° 18	Aplicación de normas y reglamentos	82
Tabla N° 19	Relación con la comunidad	83
Tabla N° 20	Heteroevaluación por parte de los estudiantes	85
HETEROEVALUCIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA		
Tabla N° 21	Habilidades pedagógicas y didácticas	87
Tabla N° 22	Desarrollo emocional	89
Tabla N° 23	Aplicación de normas y reglamentos	91
Tabla N° 24	Relación con la comunidad	93
Tabla N° 25	Heteroevaluación por parte de los padres de familia	94
OBSERVACIÓN DE CLASE		
Tabla N° 26	Actividades iniciales	96
Tabla N° 27	Proceso de enseñanza – aprendizaje	98
Tabla N° 28	Ambiente del aula	100
Tabla N° 29	Observación de clase	101
Tabla N° 30	EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	102

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.	
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE		
Figura N° 1	Habilidades pedagógicas y didácticas	49
Figura N° 2	Desarrollo emocional	51
Figura N° 3	Aplicación de normas y reglamentos	53
Figura N° 4	Relación con la comunidad	55
Figura N° 5	Autoevaluación docente	56
COEVALUACIÓN DOCENTE		
Figura N° 6	Habilidades pedagógicas y didácticas	58
Figura N° 7	Desarrollo emocional	60
Figura N° 8	Aplicación de normas y reglamentos	62
Figura N° 9	Relación con la comunidad	64
Figura N° 10	Coevaluación docente	66

COEVALUACIÓN DIRECTIVO

Figura N° 11 Habilidades pedagógicas y didácticas	68
Figura N° 12 Desarrollo emocional	70
Figura N° 13 Aplicación de normas y reglamentos	72
Figura N° 14 Relación con la comunidad	74
Figura N° 15 Coevaluación docente	76

HETEROEVALUCIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Figura N° 16 Habilidades pedagógicas y didácticas	78
Figura N° 17 Desarrollo emocional	80
Figura N° 18 Aplicación de normas y reglamentos	82
Figura N° 19 Relación con la comunidad	84
Figura N° 20 Heteroevaluación por parte de los estudiantes	85

HETEROEVALUCIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Figura N° 21 Habilidades pedagógicas y didácticas	88
Figura N° 22 Desarrollo emocional	90
Figura N° 23 Aplicación de normas y reglamentos	91
Figura N° 24 Relación con la comunidad	93
Figura N° 25 Heteroevaluación por parte de los padres de familia	95

OBSERVACIÓN DE CLASE

Figura N° 26 Actividades iniciales	97
Figura N° 27 Proceso de enseñanza – aprendizaje	98
Figura N° 28 Ambiente del aula	100
Figura N° 29 Observación de clase	101
Figura N° 30 EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	102

RESUMEN

La evaluación exige la instauración de una cultura evaluativa que permita contar con un diagnóstico real de la educación; la presente investigación titulada “Evaluación institucional de la calidad del desempeño profesional docente” tiene como objetivo analizar la evaluación del desempeño docente estudio realizado en la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” durante el periodo lectivo 2017 – 2018; con la participación de 237 actores educativos (directivos, docentes, estudiantes y padres de familia).

Las características del presente trabajo de investigación se enmarcan en un diseño no experimental, transaccional/transversal, exploratoria que permitió recabar información en un momento único; empleando métodos descriptivo, analítico, sintético, inductivo, deductivo y estadístico; aplicando técnicas e instrumentos de investigación como: observación directa, encuestas y cuestionarios de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Del análisis y discusión se concluye que el desempeño profesional docente es excelente; identificando como fortaleza el desarrollo emocional y la relación del docente con los miembros de la comunidad educativa, además resalta la importancia de incorporar las TIC en el proceso de enseñanza – aprendizaje que conllevan a la calidad educativa en función de los estándares educativos.

Palabras Claves: calidad, evaluación, desempeño docente, estándares, calidad educativa.

ABSTRACT

The evaluation requires the establishment of an evaluative culture that allows for a real diagnosis of education; the present investigation entitled "Institutional evaluation of the quality of professional teaching performance" has as objective to analyze the evaluation of the teaching performance study carried out in the School of Basic Education "Mercedes Moreno Irigoyen" during the academic period 2017 - 2018; with the participation of 237 educational actors (managers, teachers, students and parents).

The characteristics of this research work are framed in a non-experimental, transactional / transversal, exploratory design that allowed to gather information at a single moment; using descriptive, analytical, synthetic, inductive, deductive and statistical methods; applying research techniques and instruments such as: direct observation, surveys and self-assessment questionnaires, coevaluation and hetero-evaluation.

From the analysis and discussion it is concluded that the professional teaching performance is excellent; identifying as a strength the emotional development and the relationship of the teacher with the members of the educational community, also highlights the importance of incorporating ICT in the teaching - learning process that leads to educational quality according to educational standards.

Keywords: quality, evaluation, teaching performance, standards, educational quality

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de educación de calidad se puede decir que hablamos de excelencia educativa que promueva el desarrollo intelectual, emocional, físico y social de todos los miembros de la comunidad educativa, contribuyendo a cubrir las necesidades e intereses que se presentan en los estudiantes para enfrentar los cambios y problemas de la sociedad; al hablar de excelencia educativa no es solamente en los procesos de enseñanza – aprendizaje, sino en todos los servicios que ofrece una institución acorde a su misión y visión institucional, logrando el cumplimiento de los mismos mediante las diversas actividades que conlleven a la calidad, ante esto nace la necesidad de poner en práctica un sistema de evaluación y seguimiento en todos los ámbitos educativos.

La educación es el sendero del ser humano por el cual va creciendo diariamente en busca de la perfección de acuerdo a sus necesidades, expectativas e ideales, es ahí donde se necesita de profesionales con esa convicción, ética profesional y talento que adjuntándoles esa formación continua y permanente estén dispuestos a lograr cambios de sí mismo y por ende de la sociedad enfrentando los desafíos de los avances tecnológicos y los cambios mentales de la población estudiantil.

La comunidad educativa se encuentra actualmente inmersa en procesos de cambio de una manera tan rápida, lo que hace hincapié que ya deben estar preparados para estos, el avance científico y tecnológico a nivel mundial permite realizar los cambios inmediatos dentro de la educación buscando los nuevos innovadores y creativos modelos de enseñanza con el fin de ir de la mano con los avances, ante esto Andrade (2015) aclara que la institución educativa “es una institución educadora, fundamental para la sociedad, es la instancia donde se forman seres humanos mediante el inter – aprendizaje, convivencia, afecto, valoración e interacción, elementos que se trabajan en aula a través de la gestión pedagógica que realice el docente” (p. 1).

La educación juega un papel importante en todos los ámbitos de la sociedad mundial, lograr un cambio sustancial con la aplicación de los estándares de calidad y contribuir al progreso social, económico, humano y cultural de todos los países respetando sus ideales; si apuntamos a la educación iberoamericana donde todo el talento humano cuenta con rasgos físicos, históricos y culturales similares, no es suficiente para que todos mantengan un mismo nivel educativo, más bien no conlleva hacer un análisis profundos de los cambios reales de cada uno de los países e identificar los problemas en el ámbito educativo y realizar sus respectivos análisis para contribuir al cambio de la sociedad.

Para señalar la importancia de la interacción de la persona y sociedad mencionamos a Piaget quien menciona que el conocimiento se construye desde la interacción con el medio, en cambio Vigostky menciona como la sociedad permite la construcción de los aprendizajes significativos, aquí nace que la educación debe ser más activa y participativa por parte de los educandos dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje; conllevando a que ellos sean los protagonistas de su propio conocimiento.

Podemos mencionar que la educación de calidad o significativa nace de las experiencias de cada una de las personas, cubriendo sus propias necesidades desarrollando sus competencias propias a nivel personal, comunitario, nacional e internacional; tomando en cuenta la Declaración Universal de los Derechos Humanos donde se menciona que la educación es un derecho para todos los seres humano, ofreciéndoles los recursos necesarios que ayuden a cumplir su proceso de aprendizaje, logrando formarlos visionando la calidad educativa.

Según estadísticas, a nivel de Latinoamérica en países como: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y México se puede notar, que las personas solo logran terminar el nivel primario en el ámbito educativo, desarrollando competencias cognitivas mínimas, limitándose en superar los cambios de acuerdo a los avances sociales; ante esto, se debe crear en las personas un conciencia de cambio, que la educación ayudará a un crecimiento personal en todos los ámbitos y porque no resaltar lo económico, visionando además un cambio en el país considerando de importancia el bienestar personal, de su familia y por ende de la sociedad.

La Ley Orgánica de Educación Superior - Ecuador (LOES, 2010) de acuerdo al Art. 93 menciona que “el principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica y el mejoramiento permanente”; por lo tanto la educación actual busca que el estudiante aplique sus conocimientos e identifique los beneficios que estos le ocasionan, por lo tanto la gestión en los centros educativos es la actualización y la búsqueda constante de los recursos necesarios que conlleven a cubrir las políticas educativas actuales.

En particular La UNESCO (2016) de acuerdo al informe TERCE (Tercer estudio regional comparativo y explicativo) el mismo que considera el trabajo colectivo latinoamericano que involucra a diversos equipos de trabajo, instituciones, autoridades para la evaluación de la calidad educativa, el informe considera el trabajo en equipo que debe existir el contexto educativo, cada uno de los países participantes incluido el Ecuador juegan un papel de

importancia en la construcción de los instrumentos evaluativos con la ayuda de expertos de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.

Considerando importante el desarrollo del marco teórico, el currículo, y cada uno de los procesos que se deben realizar en el campo educativo, se busca mejorar la gestión pedagógica y la de los aprendizajes, la ejecución de los diversos procesos facilita la toma de decisiones, identificar la meta a seguir y los progresos realizados, los resultados también se enmarcan en el desempeño deduciendo que es lo que conocen y saben hacer los estudiantes en las diferentes disciplinas de aprendizaje; conociendo el nivel de conocimiento y cuál es la fortaleza desarrollada, esta información se convierte en un base para orientar el trabajo pedagógico y la acción docente.

Ante lo mencionado, desde el año 2010 el sistema educativo ecuatoriano ha sufrido cambios que han conllevado a la mejorar de los procesos de evaluación en las instituciones educativas considerando las diversas dimensiones, con el fin de realizar las debidas adaptaciones y mejoras en los procesos educativos tanto nacionales, locales e institucionales; siendo la evaluación el punto de partida para el cambio de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa tomando como referencia los estándares de educación, que son “orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (MINEDUC, 2016) son aplicables a los profesionales que se desempeñan en el campo pedagógico, para direccionar su labor docente a metas que procurarán el éxito educativo, a los estudiantes para verificar si alcanzaron o no sus objetivos de estudio durante un periodo, y a los centros educativos para evaluar la acción y gestión que ejecutan frente a las necesidades educativas de docentes y estudiantes. El Ministerio de Educación de Ecuador (2016), al referirse a los **estándares** de calidad educativa afirma que “son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo”.

Es así que en el Ecuador, a partir del año 2011 nace una nueva estructura educativa con la aprobación la Ley Orgánica de Educación Intercultural se establece como competencia del Ministerio de Educación ofertar el programa de educación inicial, actualización y fortalecimiento curricular y bachillerato unificado; convirtiéndose de manera inmediata en procesos de reestructuración en el ámbito educativo, la evaluación es un proceso para medir los niveles de cumplimiento de los indicadores de los estándares de educación, con los instrumentos dado por el Ministerio de Educación, siendo su aplicación de manera dinámica, continuo y sistemático, que nos ayuden a obtener datos específicos orientados a generar cambios en los actores educativos, logrando la eficacia y eficiencia en la acción institucional, curricular y docente.

La evaluación educativa nos ayuda a identificar el nivel alcanzado de los objetivos de la institución educativa, alineado a los del Ministerio de Educación, a través del logro de cada uno de los indicadores respaldado por las respectivas evidencias; cuando son aplicados a los docentes es para valorar su nivel de desarrollo profesional en todos los campos del ámbito educativo, los instrumentos evaluativos nos indica el trabajo que están realizando los docentes en los procesos de enseñanza con el objetivo que el estudiante logre conocimientos significativos.

Sabiendo que los estudiantes son el núcleo dentro de una institución educativa, que los cambios, las adaptaciones, las actualizaciones son específicamente para ofrecer un servicio de calidad educativa conllevando a que el docente muestre un actitud de cambio asumiendo los compromisos de actualización e innovación pedagógica, transformando esos métodos tradicionalistas, conductistas en constructivistas que logren en cada uno de los niños y niñas una formación partiendo de sus conocimientos bases fomentando cada una de las competencias auténticas, creando ese hábito de querer aprender cada día más.

En la actualidad la falencia de las instituciones educativas inicia en desconocimiento de los instrumentos de evaluación del desempeño profesional docentes para lograr el cumplimiento de los estándares de calidad; teniendo como consecuencia el bajo nivel de rendimiento docente en cada uno de los procesos educativos; sabiendo que la educación es el factor de cambio de las naciones, nuestro país ha presentado las diversas estrategias con el fin de lograr la calidad educativa, en el año 1996 presenta a la comunidad educativa la Reforma Curricular, para el periodo 2006 -2015 el Plan de Decenal de Educación y en el año 2010 el Fortalecimiento Curricular.

Frente a lo antes expuesto, y teniendo como eje la importancia de la calidad dentro de las instituciones educativas nos conlleva a realizar el presente trabajo de investigación, que consiste en la evaluación institucional de la calidad del desempeño profesional docente del nivel preparatorio, elemental y media de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” en la provincia de Santa Elena, Cantón Salinas, Parroquia José Luis Tamayo, en el periodo lectivo 2017 -2018.

En presente trabajo de investigación, responde a evaluar, analizar e identificar el nivel del trabajo profesional del docente en los procesos de enseñanza, su motivación por pertenecer a la institución educativa, su cumplimiento de las normas y reglamentos, además la relación con cada uno de los miembros de la comunidad educativa, mediante la aplicación de los diversos instrumentos de evaluación como autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación y observación de una clase por parte de los docentes, considerando los resultados de todos los actores de la institución como directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

La Universidad Técnica Particular de Loja evidenciando los factores que afectan a los procesos de enseñanza aprendizaje dentro de las instituciones educativas, propone a los estudiantes en la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo realizar trabajos investigativos en temas basados en aprendizajes significativos, el tema “Evaluación institucional de la calidad del desempeño profesional docente” nace de la preocupación de identificar como se están llevando los procesos de enseñanza – aprendizaje, en especial descubrir la calidad del desempeño profesional docente indagando en sus debilidades y fortalezas, ofreciendo conclusiones y recomendaciones que conlleven a al análisis, reflexión y practica de logro de los nuevos indicadores para evidenciar el cumplimiento de cada uno de los estándares de calidad dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

En el proceso investigativo se dispone de los recursos humanos, económicos, teóricos y financieros necesarios para un buen avance, convirtiéndolo en un trabajo investigativo factible, se obtuvieron los resultados con la aplicación de instrumentos de evaluación referidos a la calidad del desempeño profesional docente, el contenido científico que se expone en el marco teórico ayuda a determinar la importancia de cada uno de los conceptos que son necesarios en la investigación, conllevándonos a identificar las dimensiones a considerar en el proceso de la evaluación, cada uno de estos elementos permitieron el desarrollo, ejecución y terminación del presente trabajo de investigación.

El presente estudio investigación cuenta con un diseño no experimental, transaccional /transversal, exploratoria y descriptiva, entre los métodos utilizados están socioeducativo, analítico – sintético, inductivo – deductivo y estadístico; además para la recolección de los datos se utilizaron técnicas en los diversos instrumentos como: observación directa, encuesta y análisis de contenido.

El trabajo investigativo está estructurado de acuerdo al siguiente detalle:

- Preliminares
- Introducción
- **Capítulo 1:** Marco teórico donde se resaltan tres aspectos fundamentales
 1. Calidad de la educación
 2. Evaluación educativa
 3. Evaluación del desempeño profesional docente
- **Capítulo 2:** Metodología
- **Capítulo 3:** Diagnóstico, análisis y discusión de resultados
- Conclusiones y recomendaciones

Para ejecutar el trabajo investigativo, la aplicación de los instrumentos al directivo, docentes, padres de familia y estudiantes, la observación a los docentes, se dialogó con el directivo obteniendo como resultado el permiso respectivo, las encuestas aplicadas fueron tomadas por el Ministerio de Educación con la debida aprobación de la U.T.P.L.; en la recopilación de datos se obtuvo la colaboración necesaria de los miembros de la institución, los resultados obtenidos son de relevancia la para Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, ya que se podrá identificar de una manera directa las debilidades y fortalezas del desempeño profesional docente.

El propósito del trabajo investigativo se resume en:

Objetivo general: Analizar la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” durante el periodo lectivo 2017 – 2018.

Objetivos específicos:

- Diagnosticar el desempeño profesional del docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen”; se cumplió con la aplicación de los instrumentos de evaluación como autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación determinando el nivel de desempeño de cada uno de los docentes e institucional.
- Determinar el desempeño profesional del docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” en la gestión del aprendizaje a través de la observación de los procesos didácticos; se cristalizó mediante la observación de procesos didácticos empleando una ficha de observación, tomada del Ministerio de Educación.
- Fundamentar teóricamente la evaluación y la calidad del desempeño profesional docente; se dio cumplimiento a este objetivo mediante el detalle teórico de cada uno de los temas fundamentales, adquiriendo contenidos científicos de diversos autores, archivos de la U.T.P.L. y lineamientos otorgados por el Ministerio de Educación.

El cumplimiento de los objetivos se logró gracias a la aplicación, análisis y discusión de los resultados, considerando de gran importancia la participación humana de acuerdo a la muestra seleccionada; esta investigación es considerada de importancia para la institución educativa ya que muestra el nivel de calidad del desempeño profesional docente y además los cambios que se deben generar para encontrar la excelencia.

Las evidencias encontradas y los resultados identificados asignan una calificación de EXCELENTE al desempeño profesional docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen”.

CAPÍTULO 1
MARCO TEORICO

1.1. Calidad de la Educación

1.1.1. Conceptualización de calidad

La palabra calidad tiene una definición compleja, que por lo tanto se vuelve subjetivo al hablar sobre este tema, muchos autores coinciden que la calidad parte del desarrollo del ser humano, la calidad es la búsqueda de la perfección, al respecto la Real Academia Española, (RAE, 2010) define la palabra calidad como: “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie”.

Frente a lo antes citado, la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010) de acuerdo al Art. 93 menciona que “el principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica y el mejoramiento permanente”.

La calidad va de acuerdo al nivel de cómo se cubra una necesidad, más no solo el hecho de la forma de presentación, Aranda (2017) resalta que calidad es la excelencia de un producto o servicio que se ofrece, la superioridad de un objeto, sin duda alguna, es la buena calidad en absoluto.

Ante esto podemos mencionar que, la calidad es una característica o cualidad de un ente, en otras palabras, es la forma de presentarse como persona ante la sociedad o la forma de brindar un servicio o un beneficio por parte de una organización a una comunidad; siendo aquí los factores internos y externos que califiquen el nivel de eficacia y eficiencia del producto o servicio recibido, determinando si el servicio recibido cubre o no sus expectativas de acuerdo a sus necesidades.

Para lograr una calidad en cualquier sector se deben considerar varios aspectos, pero al referirnos al ámbito educativo, se considera como base el modelo educativo y la infraestructura, estos juegan un papel de importancia en la calidad, los recursos, el salario, el clima laboral y formación docente deben ser de efectividad que conduzcan a ofrecer las mismas oportunidades a todos los integrantes de la institución educativa (Andrade, 2015).

En conclusión, si hablamos de una calidad dentro del ámbito educativo es la correcta aplicación de los diferentes procesos educativos dentro y fuera de una institución; considerando la participación de todos los actores de la comunidad como estudiantes, padres de familia, docentes y directivos; buscando satisfacer las necesidades de todos sus integrantes de acuerdo a la realidad donde se desenvuelven y los cambios sociales, una buena calidad educativa abarca diversas dimensiones como infraestructura, inversión que van alineados con los contenidos, métodos de enseñanza - aprendizaje que emplean los docentes, relación con la comunidad, cumplimiento de normativas y no dejando de un lado el

desempeño docente, cada uno de estos aspectos ayudan a generar un buen servicio, podemos mencionar que cada recurso material e intelectual dentro del campo educativo es de importancia su nivel de utilización o aplicación ya que conlleva a la eficacia y eficiencia de la educación.

1.1.2. Conceptualización de educación

Educación es el transmitir un aprendizaje mediante la socialización de los mismo a diversos grupos de personas de acuerdo a cada una de sus experiencias vividas creando un aprendizaje cognitivo y valorativo para cada uno de los seres humanos. Ante esto Aranda (2017) indica que la educación es “el medio en que los hábitos, costumbres y valores de una comunidad son transmitidos de generación en generación, lo que implica una concienciación cultural y conductual, en donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser y actuar” (p. 54).

Dentro de la sociedad la educación es un proceso que conlleva a adquirir conocimientos y habilidades para resolver problemas. Villacís (2013) señala que:

La educación es un proceso de formación del ser humano en todas sus dimensiones: biológica, psíquica, social y espiritual, que tiene como fin último la perfección del ser humano, mediante la transmisión consciente o inconsciente de normas, costumbres, tradiciones, ideas y valores orientados siempre hacia el bien y la construcción armónica de la personalidad de cada individuo (p. 26).

La educación es la base fundamental para los cambios y el desarrollo del ser humano dentro de la sociedad, tomando en cuenta el informe “Educación para todos” de las Naciones Unidas para la Educación de la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2015), menciona que “la educación es un elemento catalizador esencial para lograr objetivos de desarrollo y para el enriquecimiento humano mediante el aprendizaje permanente” (p.2).

En conclusión se puede decir que educación es la transmisión de conocimientos de un ser humano a otro, mediante estrategias y técnicas que ayudan a potenciar su cultura de acuerdo al lugar donde se desarrollan y su intelecto considerando el avance tecnológico o cambios sociales, la educación es preparar a los seres humanos para que se puedan desenvolver en la sociedad enfrentando y resolviendo los problemas que se presentan en la vida cotidiana, hoy en día se puede decir que una persona educada, es una persona con conocimiento; ya que actuará de una manera justa y democrática ante las diversas situaciones exaltando los valores.

1.1.2.1. Criterios para evaluar la calidad de la educación

Los criterios de evaluación identifican el trabajo que se realiza dentro y fuera de las instituciones educativas, dejando de un lado la infraestructura, financiamiento, tamaño, oferta educativa y años que han prestado su servicio educativo, de modo que Espinoza (2016) alude que para evaluar la calidad educativa se debe considerar elementos y metodologías que permitan observar de una manera cualitativa y cuantitativa el nivel de calidad, considerando criterios como: academia, estudiantes, entorno, investigación y gestión.

La evaluación de la calidad educativa se basa en el cumplimiento de diversos indicadores, de manera que el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2012) ofrece estándares clasificándolos en gestión educativa, desempeño profesional, aprendizaje e infraestructura, los mismos que determinaran el nivel de calidad de las instituciones educativas, los estándares reflejan un grupo de indicadores que se deben cumplir y mediante la verificación de las debidas evidencias se establecerá la calificación y el nivel de cumplimiento, logrando así identificar las fortalezas y debilidades conllevando a ejecutar las mejoras que se deben realizar dentro de las instituciones educativas.

Los instrumentos que se utilizan dentro de una evaluación institucional crean resultados veraces, ante esto Villacís (2013) refiere que dentro de los criterios de evaluación de la calidad educativa nace de una serie de instrumentos, que determinan el nivel de ejecución o aplicación de los diversos procesos que se realizan en el campo educativo, visionando los cambios necesarios para ofrecer una educación de calidad.

Concluyendo se puede decir que la calidad educativa consiste en satisfacer las necesidades de cada uno de los actores de la comunidad educativa dentro de los procesos de enseñanza - aprendizaje considerando el tiempo actual, los cambios humanos y las exigencias de la sociedad, conllevando a prepararlos para un futuro visionando lo que se le pueda presentar, ante esto, es necesario resaltar que los modelos educativos que maneja una institución educativa juegan un papel importante ya que indican la forma generalizada de enseñanza, considerando también como referentes de calidad a cada uno de los criterios, estándares e indicadores, ya que son considerados como la línea a seguir, con el fin de lograr los objetivos educativos que sugiere el Ministerio de Educación. Que es ofrecer una educación para toda la vida, aprovechando cada una de las oportunidades resolviendo las diversas situaciones o problemas que se le presentan en el vivir diario, empleando los lineamientos o reglas del marco del buen vivir.

1.1.2.2. Factores de eficiencia y calidad educativa

Los factores de eficiencia son los que ayudan a construir el camino para lograr la calidad dentro de las instituciones educativas, según Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE, 2002) indica que los poderes públicos prestarán una atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad y mejora de la enseñanza, en especial a:

- La cualificación y formación del profesorado.
- La programación docente.
- Los recursos educativos y la función directiva.
- La innovación y la investigación educativa.
- La orientación educativa y profesional.
- La inspección educativa.
- La evaluación del sistema educativo.

Considerando la importancia de los factores de eficiencia que conllevan a lograr una educación de calidad. Villacis (2013), expresa que en:

relación a los diseños de calidad, se determina que, estos se refieren a cuanto se invierte en infra estructura y en personal para generar procesos de calidad; entre más se diseña aprovechando la inversión, mucho más es el nivel alto de productos de calidad que se obtenga, las instituciones que hacen un diseño institucional con gran inversión, deben obtener mejores resultados (p. 28).

El cumplimiento de los procesos con eficiencia tiene como resultado la calidad, ante esto Andrade (2015) aclara en su estudio que la eficiencia “se manifiesta en función de los logros y el rendimiento, entendiéndose como la consecución de resultados en el desarrollo y formación de la persona en todas sus facetas” (p. 27).

En definitiva, para llegar a una educación de calidad se deben considerar una serie de factores que identifican de manera particular a cada una de las instituciones educativas, es necesario el cumplimiento riguroso de cada uno de los indicadores que señalan los estándares de calidad, identificando las variables efectivas dentro del campo administrativo, pedagógico, convivencia, servicios educativos y gestión de riesgo, sin embargo se puede mencionar que en la actualidad muchas instituciones educativas se basan al cumplimiento formal de documentos, solicitudes y porque no decir del mismo currículo, dejando a un lado el análisis e identificación de las necesidades de los estudiantes de acuerdo a la sociedad donde se desenvuelven, dentro del quehacer educativo se debe de considerar al estudiante como el núcleo principal dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje.

1.1.2.3. Estándares de calidad educativa

Los estándares son indicadores que nos permiten identificar el nivel educativo que ofrecemos por lo tanto genera seguridad en lo que hacemos y confianza en la comunidad educativa del servicio educativo que ofrecemos. Andrade (2015) menciona que los estándares de calidad “son constructos teóricos elaborados y acordados entre personas con conocimiento y autoridad para hacerlo” (p. 17).

Los estándares son indicadores que permiten identificar el nivel de calidad de la educación que imparte una institución educativa. El Ministerio de Educación (MINEDUC, 2012) define a los estándares de calidad como “Descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo”, siendo considerados como orientaciones que conducen a las instituciones educativas a cumplir con las metas que conllevan a una educación de calidad.

Un estándar de calidad conlleva a conseguir un objetivo dentro del campo educativo con la finalidad de brindar una educación de calidad, ante esto Carrera (2014) menciona que “un estándar se puede definir como el grado de cumplimiento exigible a un criterio de calidad”, de la misma manera Cadena (2008) expresa que un estándar es el “rango en el que resulta aceptable el nivel de calidad que se alcanza en un determinado proceso”.

El Ministerio de Educación para identificar el nivel de calidad educativo que brindan las instituciones educativas de todo el país mediante Acuerdo Ministerial 482, del 28 de noviembre del 2012, propone los siguientes tipos de estándares:

- Estándares de Aprendizaje
- Estándares de Gestión Escolar
- Estándares de Desempeño Profesional Directivo
- Estándares de Desempeño Profesional Docente
- Estándares de Infraestructura Escolar

Sobre lo expuesto se concluye que los estándares de calidad son el valor cuantitativo o cualitativo que se da a un indicador de acuerdo a lo que se quiere evaluar, identificando el nivel deseable dentro de los procesos realizados dentro de una institución educativa, por último se puede mencionar que los estándares de calidad son estados de referencia que nos permiten avanzar en el ámbito educativo, estos niveles son creados de acuerdo a los cambios de la sociedad y por ende a las necesidades del ser humano; los estándares influyen de una manera positiva dentro de los procesos educativos ya que incentivan a la búsqueda del perfeccionamiento, la mejora continua, a la identificación inmediata de las falencias y por ende a las soluciones correctas.

1.2. Evaluación educativa

1.2.1. Conceptualización de evaluación

Dentro de un contexto la evaluación determina el valor, la calidad, la importancia, de algo o de alguien, mediante la utilización de diversos criterios con un fin determinado a lograr, en otras palabras es un juicio valorativo de acuerdo a las evidencias que se encuentren en los procesos, obteniéndolos a través de las diferentes técnicas como encuestas, observaciones directas e indirectas, lista de valoración, entre otros; las mismas que nos ayudan a recabar información con el fin de identificar la situación actual de los procesos educativos, servicio que se ofrece o educación brindada, de acuerdo a lo mencionado Aranda (2017) alude que “evaluar implica medir, para lo cual ha de recopilarse todos los datos que sean necesarios y de la manera más objetiva posible” (p. 58).

Si consideramos la evaluación dentro del ámbito educativo, es un proceso continuo e integral, que permite identificar las diferentes falencias mediante la obtención, revisión y análisis de las evidencias específicas, las mismas que ayudan a determinar el nivel del trabajo realizado, ante esto, Medina citado por Villacís (2013), nos aclara una vez más que “la evaluación es un proceso tendiente a posibilitar el desarrollo de las estructuras internas y externas del hombre y su entorno, mediante la interacción, teniendo como hilo conductor la búsqueda de transformaciones cualitativas” (p. 34).

La realidad actual, los cambios sociales y el desarrollo del ser humano conduce a la búsqueda de la calidad en el campo educativo, es ahí donde nace la evaluación de los procesos educativos identificando el cumplimiento de los diversos estándares con indicadores necesarios para mejorar el servicio educativo, la evaluación identifica el nivel de calidad de cada una de las instituciones educativas colocándolas de acuerdo a sus resultados en la categoría determinada, permitiéndoles brindar su oferta educativa a la comunidad de acuerdo a sus necesidades, ante lo expuesto, Díaz (2005) indica que “la evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la valía o el mérito de un objeto” (p. 77).

Frente a lo antes expuesto se puede decir que, la evaluación es un proceso que contribuye de una manera directa al mejoramiento de los procesos las instituciones educativas, basándose en la recolección de las evidencias, la tabulación de los datos y los resultados obtenidos, tomando como base los objetivos trazados por el Ministerio de Educación, teniendo como fin mejorar y regular cada uno de los procesos de enseñanza – aprendizaje, en conclusión evaluar se describe como las consecuencias de resultados de los procesos educativos conllevando a indicar el valor obtenido estableciendo la importancia de una cosa o un asunto, logrando concientizar sobre los cambios necesarios para llegar a la calidad.

1.2.2. Conceptualización de evaluación educativa

La evaluación educativa es la acción de obtener veraz de todos los procesos institucionales, obteniendo como resultado el nivel de ejecución de cada uno de estos, conllevando a identificar los juicios y por ende los cambios que se deben ejecutar de manera inmediata con la creación de un plan de mejoras; la aplicación de métodos cuantitativos y cualitativos nos facilita calificar el nivel de calidad, ya que se trabaja de una manera directa con cada uno de los actores de la comunidad educativa.

La evaluación educativa son lineamientos que se deben seguir para alcanzar la calidad, ante esto Pineda (2014) menciona que:

Es un parámetro de especial importancia y que determina la evaluación es saber qué objetivos determina la educación que se imparte y la forma en que se concreta; selectiva - exclusiva o por el contrario de promoción del alumno con excesos al saber por vías de aprendizaje y mejora de la competencia individual (p. 13).

Dicho de otra manera dentro de una institución educativa la evaluación es la aplicación de recursos en los diversos procesos con el fin de ofrecer a la comunidad una educación de calidad de acuerdo a sus necesidades para lo cual Villacís (2013) considera que la evaluación educativa “es un proceso que comprende la búsqueda y acopio de información veraz y confiable; el diagnóstico acerca de la realidad observada; la valoración de conformidad con las metas propuestas” (p. 23).

De igual manera la evaluación incentiva al mejoramiento continuo dentro del campo educativo, observando y analizando los cambios que se van presentando en la sociedad, ante esto Serpa (2008) citado en Aranda (2017) expresa que “la evaluación es un seguimiento continuo y sistemático que se le hace para identificar los logros y las dificultades presentadas en el proceso y poder tomar decisiones que lleven a un mejoramiento de la calidad educativa” (p. 43).

Podemos concluir diciendo que la evaluación educativa en la actualidad es considerada como protagonista de cambio, permite estimar, conllevar y valorar los avances dentro del campo educativo, obteniendo las evidencias respectivas que garanticen la veracidad de los resultados y por ende garantizar un excelente servicio educativo a la comunidad educativa; así mismo es necesario resaltar la importancia de la evaluación institucional ya que conlleva a adelantarse a los procesos de mejoramiento, creando una institución que practique la evaluación procesual dentro de los salones de clases entregando a la sociedad estudiantes capaces de enfrentar los cambios y las problemáticas del vivir diario.

1.2.3. Tipos de evaluación

La evaluación es la comprobación de resultados, es un proceso integral donde participan los actores de la comunidad educativa procesando cada una de las evidencias, identificando las causas y por ende las consecuencias que posibilitan o interrumpen cada uno de los procesos de enseñanza - aprendizaje, ante lo expuesto Carrasco (2011) pedagógicamente hace referencia que:

La evaluación es el acto de valorar una realidad que forma parte de un proceso, cuyos momentos previos son los de fijación de las características de la realidad a valorar, y de recogida de información sobre las mismas, y cuyas etapas posteriores son la información y la toma de decisiones en función del juicio del valor emitido (p. 153).

Por consiguiente basándonos en el Ministerio de Educación y Ciencia de España se aclara que la evaluación de calidad aplicada a las instituciones educativas es un proceso sistemático, minucioso que conlleva a la recogida de datos, considerando a cada uno de los procesos desde su inicio obteniendo información continua de acuerdo a los avances y significativa determinando la realidad institucional; considerando juicios de valoración, conllevando a tomar las decisiones tomando en cuenta los cambios educativos que sugiere el ministerio de educación (Ramírez, 2012).

Del mismo modo Aranda (2017) menciona que una evaluación debe tener una serie de características que marquen su objetividad y por ende su importancia dentro de los procesos, para lo cual menciona que una evaluación debe reunir las siguientes características:

- Integrada en el diseño y en el desarrollo del currículo.
- Formativa, de modo que sirva para perfeccionar, tanto el proceso como el resultado de la acción educativa.
- Continua a lo largo de todo el proceso
- Recurrente, en la medida en que constituye un recurso didáctico de utilización sistemática.
- Criterial, esto es, referida a los criterios establecidos para todos y cada uno de los alumnos.
- Decisoria, de forma que permita establecer juicios sobre los objetivos a evaluar y por lo tanto adoptar decisiones.

Cuadro 1: Tipos de evaluación

Según el momento	<ul style="list-style-type: none">➤ Inicial➤ Procesual➤ Final
Según la finalidad o funciones	<ul style="list-style-type: none">➤ Diagnostica➤ Formativa➤ Sumativa
Según su extensión	<ul style="list-style-type: none">➤ Global➤ Parcial
Según la procedencia de los agentes evaluadores	<ul style="list-style-type: none">➤ Interna➤ Externa
Según sus agentes	<ul style="list-style-type: none">➤ Auto – evaluación➤ Hetero – evaluación➤ Co – evaluación

Fuente: Aranda, (2017). "Evaluación de la Calidad de las Instituciones Educativa"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

1.2.3.1. Según el momento de aplicación

Cuando hablamos de la evaluación en el momento de aplicación consideramos los tres procesos inicial, procesual y final, las mismas son aplicadas de una manera específica en los procesos de enseñanza - aprendizaje, dando un valor a cada estudiante de acuerdo a sus competencias y rendimiento dentro del ciclo de adquisición de conocimientos.

Evaluación Inicial

La evaluación inicial se aplica al empezar un ciclo de enseñanza, proporcionando resultados de acuerdo a los conocimientos previos de cada estudiante, considerando los mismos para toma de decisiones correctas identificando el tipo de enseñanza que se va a emplear, tomando en cuenta el nivel de aprendizaje de los educandos, además ayuda a la selección de contenidos que deben ser potenciados convirtiéndolos en significativos, así mismo dentro del plan de clases se utiliza como una motivación ya que induce a un nuevo conocimiento a base de estrategias que motiven a cada estudiante despertando el interés por aprender. Ante esto Carrasco (2011) indica que la evaluación inicial "se realiza antes de dar comienzo la actividad docente con el objeto de adecuar las programaciones a las necesidades reales" (p. 160).

Evaluación procesual

La evaluación procesual va relacionada de una manera directa con la función formativa, es la recogida de información o datos de acuerdo a los procesos educativos en la enseñanza – aprendizaje; dándoles un criterio valorativo en base al desarrollo cognitivo de los estudiantes, este tipo de evaluación traza metas y objetivos conllevando a determinar los cambios a adaptaciones que se deben realizar para lograr un aprendizaje en cada uno de los niños y niñas. Ante lo expuesto Carrasco (2011) se expresa mencionando que la evaluación procesual "se lleva a cabo durante el proceso de forma continuada y sin interrupción" (p. 160).

Evaluación final

La evaluación final tiene una característica particular que es de carácter puntual realizada de una forma completa y exhaustiva, para esto Carrasco (2011) menciona que la finalidad de la evaluación final “es comprobar el grado de aprovechamiento y nivel alcanzado por los estudiantes” (p. 160). En otras palabras es el resultado cognitivo del niño o niña al finalizar la evaluación formativa, esta evaluación mide el nivel de aprendizaje adquirido por el estudiante determinado si los objetivos o metas se han logrado en cada uno de ellos, además puede ser considerada como sancionadora identificando si se puede continuar en el siguiente nivel de aprendizaje.

1.2.3.2. Según sus agentes

Cuando una evaluación es según su agente, va de acuerdo a la persona quien la realiza cumpliendo la función de protagonistas dentro del proceso evaluativo, consiguiendo resultados reales de acuerdo a todos los actores de la comunidad educativa y el contexto social donde se desarrollan cada uno de ellos.

Autoevaluación

El valor propio que se tiene cada persona es importante dentro del desarrollo profesional ya que genera cambios automáticos de acuerdo a los objetivos propuestos, ante esto Carrasco (2011) indica que “la autoevaluación consiste en la valoración, por parte del propio actor educativo, del rendimiento que ha obtenido” (p. 157).

Este proceso determina el valor que cada actor de la comunidad educativa da a su propio trabajo, convirtiéndose en su propio juez evaluativo, los resultados hacen conocer cuál ha sido su proceder dentro del desarrollo de los procesos de enseñanza – aprendizaje, la autoevaluación siembra en los docentes una autorreflexión creando una conciencia de aprendizaje continuo y permanente para cubrir las falencias presentadas.

Heteroevaluación

Este modelo evaluativo nos indica que los agentes evaluadores no son las mismas personas, realizando en el mismo establecimiento educativo entre el personas que realicen el mismo trabajo, por ejemplo estudiantes entre estudiantes, docentes entre docentes y directivos entre directivos, ante este tipo de evaluación no son considerados agentes externos, la heteroevaluación ayuda a determinar cuáles son los cambios que se deben realizar de acuerdo al actor del campo educativo. Para ello Carrasco (2011) expresa que “la heteroevaluación consiste en la valoración del rendimiento personal por personas distintas, puede ser individual y colectiva” (p. 157).

Coevaluación

La coevaluación es una modalidad donde todos los actores de la comunidad educativa perteneciente a una misma institución educativa evalúan entre sí los mismos criterios de acuerdo a los estándares de calidad, es decir toman el papel de evaluadores y evaluados, este tipo de evaluación nos conlleva a disponer de un cuestionario con el fin de obtener resultados concretos y poder satisfacer las necesidades que existen dentro del campo educativo visionando una educación de calidad. Para lo cual Carrasco (2011) recalca que “la coevaluación tiene lugar cuando el profesor y el alumno evalúan en común las actividades o rendimiento personal de este, se trata de una evaluación conjunta que tiene lugar cuando ambos analizan determinadas, tareas, actitudes, destrezas,” (p. 157).

1.2.3.3. Según la procedencia de los agentes evaluadores

Uno de los puntos importantes dentro de la evaluación es quién la realiza. Hasta hace poco se entendía que la evaluación siempre provenía de una instancia externa al evaluado. Solamente en los últimos años, de acuerdo a los nuevos modelos pedagógicos, se han incluido nuevos agentes en el proceso evaluativo de las instituciones educativas.

Interna

La evaluación interna nos permite conocer los resultados por los propios profesionales de una institución educativa determinada, dando una valoración a cada una de las actividades o trabajos realizados considerando los objetivos trazados en un periodo escolar e identificar los cambios necesarios de acuerdo a las decisiones pertinentes tomadas, dentro de una evaluación interna se debe resaltar el ámbito específico a evaluar para trabajar con objetividad y recoger la información específica valorándola de manera inmediata. Ante esto Aranda (2017) menciona que la evaluación interna “es promovida y llevada a cabo desde dentro y por los propios integrantes de la una institución educativa” (p. 68).

Externa

La evaluación externa es realizada por agentes que no pertenecen a la institución, obteniendo resultados reales y objetivos, es aquí donde nace que los agentes externos evaluadores deben ser expertos en el campo educativo y que por ende conozcan los procesos de evaluación, la evaluación externa ayudará de mucho en saber cuál es el nivel de calidad de una institución educativa, sin embargo se debe tener mucho cuidado ya que se puede apreciar el interés de los evaluadores convirtiendo cada uno de los resultados en fines arbitrarios. Ante esto Aranda (2017) expresa que la evaluación externa “es aquella en la que el evaluado y el evaluador son personas o instancias diferentes y se realiza cuando agentes no integrantes de un centro escolar evalúan su funcionamiento” (p. 68).

1.2.4. Criterios de evaluación

El artículo 346 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone en su escrito que “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”, toda institución educativa para ofrecer una educación de calidad a la sociedad debe someterse a los procesos evaluativos de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación, detectando las falencias y por ende determinar los cambios a realizar mediante la creación, ejecución y aplicación de los planes de mejoras, siendo estos medibles y ejecutables.

En la actualidad las instituciones educativas pasan por un periodo de evaluación basado en diversos criterios, ante esto, Cando citado en Aranda (2017), destaca que existen varios tipos de indicadores educativos, los cuales se reflejan en el siguiente cuadro.

Cuadro 2: Clasificación de indicadores

Según el nivel al que se refiere	➤ Macro ➤ Micro
Según su naturaleza	➤ Cuantitativo ➤ Cualitativo
Según la parte del proceso al que se refiere	➤ Input/output ➤ Proceso
Según el tipo de evaluación que propicia	➤ Interna ➤ Externa

Fuente: Aranda, (2017). “Evaluación de la Calidad de las Instituciones Educativa”

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Según el Ministerio de Educación (2012) destaca que para que la evaluación institucional sea confiable y segura en relación a reflejar la realidad, se debe considerar principios básicos de organización que rigen el proceso, y que constituyen la base programática para ejecutar adecuadamente la evaluación de la calidad educativa, los principios a ser observado son:

Veracidad, es fundamental que la honestidad, coherencia y responsabilidad en el manejo de la información sean actitudes que garanticen la calidad de la evaluación, de allí que las evidencias, documentos, acopio de información, sean indispensables y necesarias.

Participación, como forma de involucramiento de los miembros de la comunidad educativa, tanto en el conocimiento del estado de desarrollo institucional, como en la construcción de espacios para la contribución significativa y propositiva en la evaluación y sus resultados.

Correspondencia, en el desarrollo de los procesos necesarios que, de acuerdo con los resultados de la evaluación, ameriten implementar para mejorar la institución a partir de la comprensión de los participantes en el sentido de que, el éxito de la gestión institucional requiere del esfuerzo conjunto y organización de todos en el ámbito de acción que le corresponde.

Empoderamiento, como el compromiso moral de analizar la realidad, reconocer su situación y buscar soluciones a problemas detectados

Pertinencia, para ubicar en el contexto institucional los aspectos que correspondan a cada ámbito de la gestión (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

El Ministerio de Educación define que: “los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo”. Ante esto se determina que deben cumplir con las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.
- Ir enmarcado a los lineamientos del buen vivir
- Orientar a una educación inclusiva
- Incentivar al desempeño profesional docente

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, en una infraestructura cómoda que incentive su asistencia a la institución, procesos de enseñanza que motiven diariamente a la adquisición de nuevos conocimientos creando un interés de aprender cada día, que el docente se encuentre en una preparación continua, fomentando la innovación construyendo cada clase impartida en algo novedoso que genere una educación basada en el constructivismo.

1.3. Evaluación del desempeño profesional docente

Ley Orgánica de Educación intercultural (LOEI, 2014) menciona que la evaluación de los docentes parte del punto legal, en el título II: de los derechos y obligaciones, en el capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de las y los docentes; artículo 11 en lo que se refiere a las obligaciones, en literal g) indica, “ser evaluados integral y permanentemente de acuerdo a la Constitución de la República, la ley y sus reglamentos”.

1.3.1. Conceptualización de desempeño

El Ministerio de Educación es el ente encargado de cuidar y precautelar que el servicio educativo que se brinda a la comunidad educativa cubra las necesidades de la sociedad principalmente de los educandos, dando las respectivas soluciones de acuerdo a los cambios sociales, mentales y culturales, ante esto el Ministerio de Educación (MINEDUC, 2010) aclara que el desempeño es:

El conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas, entre las normas sociales establecidas y los procesos de desarrollo personal y social de los individuos, orientadas a la formación de los estudiantes como personas y como miembros de la comunidad.

El desempeño es la capacidad que una persona tiene en momento de cumplir una actividad con relación al medio profesional, aquí se resalta el nivel de la práctica que realiza un trabajador dentro del ámbito donde se desarrolla, Peña (2002) citado en Villacís (2013) expresa que “el desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (p. 35).

Además, el desempeño de la calidad de los docentes, se va obteniendo de acuerdo a la preparación continua y adquisición de los conocimientos partiendo de experiencias formativas e informales en el transcurso de su vida profesional, toda persona que imparte educación debe estar listo para afrontar los cambios y buscar las estrategias adecuadas para enfrentarlos, ante esto Valdez (2000) menciona que el desempeño es “el desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional” (p. 8).

Se puede concluir mencionando que el desempeño profesional es el desenvolvimiento de un docente dentro de una institución educativa, de importancia en los procesos de enseñanza – aprendizaje cubriendo los objetivos previamente establecidos, el alcance de los objetivos laborales y profesionales son los que ayudan a determinar el nivel de desempeño del profesional, además este se refleja mediante las prácticas de las diferentes actividades propias del individuo que son previamente establecidas o dadas por la autoridad basadas a los lineamientos de la institución educativa tomadas por el Ministerio de Educación.

1.3.2. Conceptualización de docente

Dentro del campo educativo el docente es la persona que transmite conocimiento para lo cual Aguilar (2017) define:

Al profesor como la persona que se dedica a la enseñanza de una ciencia, un arte o una técnica; es decir, tiene la responsabilidad de mediar, guiar, acompañara a los estudiantes en el proceso de aprendizaje; para lo cual requiere: investigar, planificar, buscar los recursos didácticos, gestionar el proceso y evaluar (p. 36).

En la vida diaria todos enseñamos y aprendemos, ante esto La Real Academia Española (RAE, 2010) define la palabra docente como: “persona que ejerce o enseña una ciencia o arte”; dentro de una institución educativa existe ese personaje que mediante una planificación previamente preparada imparte conocimientos, para lo cual Aguilar (2017) menciona que al docente “se lo considera un mediador entre el conocimiento y el alumno, un facilitador de aprendizaje, un tutor, un organizador de ambientes de aprendizajes, un orientador en el trabajo de los estudiantes” (p. 35).

El docente es aquel profesional que trabaja de una manera directa en los procesos de enseñanza – aprendizaje, partiendo de una evaluación de conocimientos, planificación del ciclo del aprendizaje con el objetivo de lograr conocimientos significativos, evaluación de los mismos con el fin de determinar el nivel de logro adquirido por parte de cada uno de los niños y niñas, y por ende la ejecución de los diferentes procesos institucionales; hay que resaltar que un docente juega un papel importante dentro de la institución educativa ya que mediante su desempeño profesional dentro de los salones de clase genera de manera automática el prestigio institucional.

1.3.3. Estándares de desempeño docente

El Ministerio de Educación (MINEDUC, 2012) resalta que: “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”.

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Ministerio de Educación (2012). Los estándares contienen una serie de características e indicadores generales que se deben cumplir para lograr un desempeño profesional docente optimo cumpliendo las necesidades de la comunidad logrando que el proceso de enseñanza sea de calidad.

Hay que mencionar además que cada uno de los estándares proporcionan una validación para el trabajo realizado por el docente en el ámbito profesional, para lo cual Valdez (2000) menciona que los estándares “están diseñados para fomentar el desarrollo de los conocimientos y capacidades de los profesores especificando las áreas de capacidades u objetivos de mejora” (p. 18).

Los estándares de desempeño docente establecidos por el Ministerio de Educación cumplen las siguientes características:

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

EL Ministerio de Educación (2017) señala los siguientes estándares:

Cuadro 3: Estándares de desempeño profesional docente

Componente	Estándar de Desempeño Profesional Docente
D1 DIMENSIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
D1.C2. Desarrollo profesional	D1.C2.DO1. Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente D2.C2.DO2. Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico
D1.C3. Información y Comunicación	D1.C3.DO3. Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas, asistencia, planificaciones, entre otros) D1.C3.DO4. Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales
D1.C4. Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios	D1.C4.DO5. Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado

D2. DIMENSIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	
D2. C1. Enseñanza y aprendizaje	<p>D2.C1.DO6. Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).</p> <p>D2.C1.DO7. Elabora planificaciones microcurriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).</p> <p>D2.C1.DO8. Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.</p> <p>D2.C1.DO9. Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.</p> <p>D2.C1.DO10. Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.</p> <p>D2.C1.DO11. Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.</p>
D2. C2. Consejería estudiantil y refuerzo académico	<p>D2.C2.DO12. Implementa en su práctica docente acciones recomendadas desde el servicio de consejería estudiantil.</p> <p>D2.C2.DO13. Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.</p>
D3. DIMENSIÓN DE CONVIVENCIA, PARTICIPACIÓN ESCOLAR Y COOPERACIÓN	
D3. C1.Convivencia y participación escolar	<p>D3.C1.DO14. Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución</p>
D.4 DIMENSIÓN DE SEGURIDAD ESCOLAR	
D4. C1. Gestión de riesgos y Protección	<p>D4.C1.DO15. Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgo</p>

Fuente: Ministerio de Educación, (2012).

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

1.3.4. Dimensiones para la evaluación docente

El Ministerio de Educación (2012), señala que la evaluación al desempeño docente “es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas”.

La evaluación del desempeño docente ayudara a identificar las acciones didáctico-pedagógicas que deben aplicarse para que los procesos de aprendizaje de los estudiantes se conviertan en bases fundamentales en el campo educativo, conllevando el mejoramiento de los docentes, así como su desarrollo profesional cumpliendo con las características que solicita la sociedad actual.

Se puede identificar que en la actualidad para determinar el nivel del desempeño docente el Ministerio de Educación (2012) considera las siguientes dimensiones:

- D1. Dimensión de Gestión Administrativa
- D2. Dimensión de Gestión Pedagógica
- D3. Dimensión de Convivencia, Participación Escolar y Cooperación
- D4. Dimensión de Seguridad Escolar

Cuadro 4: Evaluación interna del desempeño profesional docente

Evaluación	Instrumentos	Dimensiones
Interna	<ul style="list-style-type: none">➤ Autoevaluación➤ Coevaluación➤ Padres de Familia➤ Estudiantes➤ Directivos➤ Observación de clases	<ul style="list-style-type: none">➤ Sociabilidad Pedagógica➤ Habilidades pedagógicas y didácticas➤ Desarrollo emocional➤ Atención a estudiantes con necesidades especiales➤ Aplicación de normas y reglamentos➤ Relación con la comunidad➤ Clima de trabajo

Fuente: Ministerio de Educación, (2012).

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La evaluación interna consiste en identificar las competencias que destacan a cada uno de los docentes en el momento de impartir conocimientos dentro de los procesos de enseñanza – aprendizaje; logrando formar estudiantes visionados en el cambio social, dentro de la evaluación interna se sigue los objetivos educativos e institucionales planteados por el Ministerio de Educación, con el fin de potenciar o mejorar de una manera innovadora y creativa la actividad dentro de los salones de clases realizando los ajustes necesarios para lograr una calidad en el desempeño docente.

1.3.4.1. Habilidades Pedagógicas Didácticas

Las habilidades son los procesos que realiza el docente en el momento de compartir un contenido, ante esto Hernández (2015) indica que las habilidades del docente son “las capacidades relacionadas con el conocimiento y el dominio de la materia que el profesor imparte mediante las distintas técnicas y fases que hay que seguir para elaborar una concreción didáctica” (p. 10).

Las habilidades pedagógicas didácticas son las estrategias para lograr un objetivo determinado en el proceso de enseñanza aprendizaje, ante esto Pérez (2012) menciona que “los profesores estudian, diseñan y aplican los mejores métodos y se comprometen con el éxito de cada estudiante, proponiendo diversas maneras para promover el desarrollo integral del estudiante” (p. 5).

Hoy en día se habla de una pedagogía constructivista en la que el docente busque las herramientas adecuadas que impulsen al estudiante a generar sus propios conocimientos a partir de sus bases cognitivas, convirtiéndolos en significativos, con lo mencionado Perrenoud (2004) indica que es necesario “hacer el seguimiento de la progresión de los aprendizajes eligiendo buenos ejercicios, estandarizados en libros y evaluaciones de carácter formativo, la competencia emergente es la de practicar una pedagogía de situaciones de problemas” (p. 225).

En definitiva dentro del proceso de enseñanza debe existir esa relación armónica entre estudiante – profesor – conocimiento, impulsando a que el estudiante sea el propio creador de sus nuevos conocimientos, para esto el docente debe conocer el tipo de aprendizaje, métodos innovadores y estrategias que conlleven a potenciar las habilidades de los niños y niñas, el factor más importante para que el estudiante adquiera los conocimientos es como el docente transmite los mismos, la manera de que el educando entienda y nazca de el mismo el investigador por querer saber más, convirtiendo cada espacio de aprendizaje en algo nuevo y novedoso.

1.3.4.2. Desarrollo emocional del docente

El rol del docente juega un papel importante en el desarrollo personal de los estudiantes por lo tanto el desarrollo emocional ayuda a la motivación de los mismos dentro del proceso educativo, para esto Ruíz (2010), indica “esta habilidad hace referencia a cómo las emociones actúan sobre nuestro pensamiento y nuestra forma de procesar la información. Las emociones van a determinar y mejorar el pensamiento porque dirigen la atención de los individuos hacia la información importante”.

Aquí también juega la motivación de los docentes ya que necesitan estar contentos con lo que realizan, en otras palabras, es necesario tener la vocación propia para enfrentarse a la comunidad educativa, para lo cual Perrenoud (2004) indica que la motivación es la competencia emergente de estimular y mantener el deseo de saber y la decisión de aprender va más allá de saber motivar” (p. 225).

El desarrollo emocional promueve la interacción entre todos los actores de la comunidad, permitiendo una relación de confianza, sinceridad y justicia, determinado el grado de influencia que emite un buen estado emocional, ante esto García (2009) expresa que “las interacciones entre profesor y alumnos y entre los propios alumnos generan emociones, sentimientos y actitudes hacia sí mismos, hacia los demás y hacia la materia objeto de estudio” (p. 5).

En conclusión el desarrollo emocional en los docentes ayuda a la comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa, ya que el clima en el proceso de enseñanza – aprendizaje se vuelve armónico despertando el interés en seguir enseñando por parte de los docentes y seguir aprendiendo por parte de los estudiantes; consideramos que un buen desarrollo emocional conlleva a disfrutar de las clases, fomentando la gratificación afectiva con estudiantes y entre docentes, además la toma de decisiones se la realiza con autonomía sintiendo el apoyo de todos los miembros de la comunidad educativa.

1.3.4.3. Aplicación de normas y reglamentos

La valoración del desempeño docente también parte del cumplimiento de normas y reglamentos generales como particulares, siguiendo los lineamientos del Ministerio de Educación, para lo cual Nieto (2015), manifiesta que “el docente debe dar el cumplimiento de la visión, misión, principios y valores; políticas y objetivos de la institución, así como por el reconocimiento a la precedencia de los intereses institucionales sobre los particulares”.

El cumplimiento de las normas y reglamentos institucionales conllevan a un trabajo en equipo visionando los objetivos generales y concretos, demostrando esto, el liderazgo que existe por parte de la autoridad educativa, el correcto cumplimiento de los mismos depende mucho del comportamiento del directivo, la empatía que se tiene y la vocación a solicitar algo, ante esto Perrenoud (2004) menciona que “participar en la gestión de la escuela es una competencia novedosa en el sentido que traspasa la organización del centro propiamente dicho” (p. 226).

Del mismo modo Murillo (2009) resalta que “el trabajo en equipo y la coordinación de funciones y procesos se constituyen en elementos esenciales del desarrollo institucional, por lo que las características del clima del centro van a influir de manera decisiva en la mejora del mismo” (p.379), sin embargo, el docente debe tener una predisposición de cambio, de actualización y de cumplimiento de acuerdo a la realidad institucional.

En definitiva el desempeño docente aparte del buen desarrollo en el proceso de enseñanza – aprendizaje, también se considera la aplicación de los reglamentos que dispone la institución educativa, como evidencia se considera la ejecución de las normas académicas e institucionales, entrega de documentos en los tiempos estipulados como informes y planes, participa en la construcción de los diferentes documentos siendo estos el PEI, Código de convivencia, manuales, además se refleja en el estricto cumplimiento de la entrega de calificaciones a los estudiantes llevando al día la plataforma brindada por el ministerio de educación, cada uno de estos lineamientos ayudan a evaluar el desempeño profesional docente de la institución.

1.3.4.4. Relación con la comunidad

La comunidad educativa tiene una diversidad de pensamientos propios, aquí el docente juega un papel importante ya que debe analizar y cubrir las necesidades de cada uno de ellos, la educación juega un papel importante dentro de la relación docente – comunidad, ya que se deben crear ámbitos de relaciones sociales entre todos los actores de la comunidad educativa. Para lo cual Hernández (2015) resalta “las capacidades personales del docente para gestionar la creación de una atmósfera agradable y relajada de trabajo” (p. 10).

El docente también es calificado como un líder dentro de su salón de clases y porque no decir dentro de la institución educativa, ya que es el ente motivador para la práctica de las diversas actividades donde participan todos los actores de la comunidad educativa, para esto Perrenoud (2004) aclara que “el ser competente implica saber adoptar el rol de líder para dirigir las reuniones e impulsar y mantener el equipo” (p. 226).

La relación que exista entre el docente y la comunidad ayuda al profesional de la educación a observar de una manera directa cuales son las necesidades de la comunidad; contribuyendo en ideas de diversas actividades que logren satisfacer las misma fomentando el trabajo en equipo manteniendo cada uno de los valores, ante esto Valdez (2000) menciona que “es importante que los profesores reflexionen sobre cómo se pueden satisfacer las necesidades de mejora de la escuela y que aportaciones personales se podría hacer a esta” (p. 9).

Por tanto un docente demuestra su relación con la comunidad cuando participa en las diferentes actividades tanto institucionales como en la comunidad, presenciando la participación de padres de familia y estudiantes; además un buen clima escolar se genera cuando existe una disposición positiva por parte del docente como por ejemplo cumplir con tareas extracurriculares tomando tiempo ajeno al de su labor educativa, dentro de la institución educativa demuestra el trabajo en equipo, brinda motivación a sus compañeros incentiva a la innovación mediante el dialogo, logrando así los objetivos institucionales.

CAPITULO II

METODOLOGIA

La metodología es un conjunto de procesos o mecanismos que conllevan a conseguir un objetivo, como indica Hernández (2014) la metodología de la investigación “es un proceso compuesto por varios procesos que se encuentran interrelacionados, con el fin de consolidar información verídica, analizada y probada, que ayude a la resolución de las problemáticas planteadas en los distintos campos del conocimiento investigativo”.

2.1. Objetivos de Investigación

2.1.1. Objetivo general

- Analizar la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” durante el periodo lectivo 2017 – 2018.

2.1.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar el desempeño profesional del docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen”.
- Determinar el desempeño profesional del docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” en la gestión del aprendizaje a través de la observación de los procesos didácticos.
- Fundamentar teóricamente la evaluación y la calidad del desempeño profesional docente.

2.1.3. Preguntas de investigación.

Las preguntas de investigación ayudan a ubicar a la investigación en la realidad de acuerdo a los procesos que se ejecutan institucionalmente, ante esto se realizó el desarrollo de la investigación basándonos en las siguientes interrogantes.

1. El nivel de calificación actual de la evaluación de desempeño del docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” es deficiente en función de las dimensiones: habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, aplicación de normas y reglamentos y relación con la comunidad?
2. El desempeño profesional docente promueve acciones didáctico -pedagógicas que favorecen el proceso de enseñanza – aprendizaje?
3. El actual desempeño profesional del docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” posee características deficientes en función de los estándares de calidad?

2.2. Contexto.

El trabajo de investigación, se desarrolló en la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, fue creada el 01 de enero de 1927, pertenece a la región Costa ubicada en la provincia de Santa Elena, Cantón Salinas, Parroquia José Luís Tamayo de sostenimiento rural, ofertando nivel inicial, preparatoria, básica elemental y media, en dos jornadas, cuenta con 2 directivos, 24 profesionales de la docencia, una población de 803 estudiantes proveniente de la misma localidad respetando la sectorización de acuerdo a los lineamientos dado por el Ministerio de Educación

La **misión institucional** va orientada a “Educar para la vida, desarrollando una cultura inclusiva, fortaleciendo valores éticos, culturales, morales y sociales, formando estudiantes líderes, emprendedores, capaces de contribuir con eficacia y eficiencia al progreso de la sociedad dentro del marco del buen vivir”.

La **visión institucional** propone “Ser una institución de prestigio a nivel provincial, que atiende a la diversidad dentro y fuera del aula de clases, formando estudiantes competentes bajo el lema unidad, trabajo, calidad y calidez”.

2.3. Participantes

Los participantes que colaboraron en la ejecución del presente trabajo investigativo se detallan a continuación:

Investigador. - Es necesario indicar quien va a realizar el trabajo investigativo, en este caso es un estudiante de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional.

Personal Directivo.- Dentro del proceso de gestión deben existir esas bases fundamentales y si hablamos de una Escuela de Educación Básica aquí se destacan los directivos, personas que aplican el liderazgo y conllevan al trabajo en equipo logrando una buena gestión pedagógica dentro de la institución educativa, además son esos pilares que ayudan a obtener datos específicos en el trabajo investigativo realizado. Además, son los que saben cuál es el problema de la institución educativa, cuentan con información primordial ayudando a identificar las falencias dentro de los procesos de gestión pedagógica para lograr una calidad educativa; es necesario mencionar que los dos directivos son de género masculino, con títulos de tercer nivel Licenciados en Educación – especialización Primaria.

Personal Docente.- Las personas que imparten conocimientos son de importancia dentro de este trabajo investigativo, en este caso los docentes son los elementos que guían a los estudiantes dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje; son los que identifican de una manera directa que es lo que se necesita para que cada conocimiento impartido se vuelva en algo significativo, es aquí donde nace la identificación de las falencias, necesidades o cambios que se deben realizar dentro de los procesos de gestión pedagógica.

Cuadro 5: Docentes de acuerdo a la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
26 – 30 años	1	4,17 %
31 – 35 años	6	25,00 %
36 – 40 años	12	50,00 %
Más de 40 años	5	20,83 %
Total	24	100,00 %

Fuente: EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen” (2017)

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Cuadro 6: Docentes de acuerdo al sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	2	8,33 %
Femenino	22	91,67 %
Total	24	100,00 %

Fuente: EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen” (2017)

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Cuadro 7: Docentes de acuerdo al título

Nivel Académico	Frecuencia	Porcentaje
Superior – Tecnológico	4	16,67 %
Superior – Tercer Nivel	17	70,83 %
Postgrado – Cuarto Nivel	3	12,50 %
Total	24	100,00 %

Fuente: EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen” (2017)

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Se puede mencionar que el 50% de los docentes se encuentran entre los 36 a 40 años siendo una parte positiva para la institución educativa, por lo que son personas prestas a investigar, innovar y preparar recursos para lograr un aprendizaje significativo; cada grado tiene su docente tutor además se cuenta con un especialista en educación física e inglés, se identifica que el 70,83% tienen un título de tercer nivel especializados en licenciatura en educación, fortaleciendo la planta docente, y como ya hemos mencionado es una institución de educación primaria por lo tanto el 91,67% es de género femenino.

Estudiantes.- En el proceso de enseñanza – aprendizaje el estudiante juega un papel importante ya que en ellos recae las consecuencias de una mala gestión pedagógica, por lo tanto los niños y niñas son los que de una manera directa pueden indicar si les gusta o no los procesos pedagógicos realizados por los docentes y directivos; y así determinas las falencias y realizar los cambios indispensable con el único fin de mejorar la educación levantando el nivel académico institucional.

Cuadro 8: Docentes de acuerdo al nivel educativo

GRADO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
INICIAL	93	84	177
GRADO 1	49	62	111
ELEMENTAL	128	134	262
MEDIA	128	125	253
TOTAL	398	405	803

Fuente: EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen" (2017)

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Padres de Familia.- Para medir el prestigio o nivel educativo de una institución tiene que ver mucho el padre de familia ya que de una manera indirecta califican cada uno de los procesos pedagógicos que realizan los directivos y docentes; el padre de familia participa de una manera directa en el trabajo de investigación ya que darán un punto de vista externa de acuerdo a su realidad o el modo de como adquieren conocimientos cada estudiante.

2.4. Población y Muestra

2.4.1. Población

Considerando la resolución de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (art. 12, literal 12.5). expedida por el Ministerio de Educación para la aplicación de los instrumentos de evaluación de desempeño docente, se toma en cuenta lo siguiente:

Docentes a evaluar

En el proceso participarán los docentes con nombramiento fiscal, que laboran en establecimientos educativos fiscales, que tienen por lo menos un año de labores en el magisterio nacional y que se encuentran en los siguientes niveles:

- Primer año de Educación General Básica, correspondiente a profesor de grado.
- Segundo a séptimo año de Educación General Básica, correspondiente a profesor de grado.

Actividades en el proceso de evaluación interna de los docentes

Para la selección de la muestra se considera los siguientes literales que se identifican en el instructivo del ministerio de educación.

- a) Se evaluarán de manera obligatoria todos los docentes, con nombramiento fiscal de los establecimientos fiscales, que laboran en las jornadas matutina, vespertina y nocturna de las jurisdicciones hispana y bilingüe.

- b) Los padres y madres de familia que evaluarán a los docentes deberán ser convocados de manera escrita. En esta convocatoria se determinará la fecha, la hora y el lugar donde se realizará la evaluación. Si un docente dicta clases en varios años, cursos o paralelos, se deberá elegir, en forma aleatoria, al menos diez representantes, entre el total de estudiantes de cada grado o año con los que el docente trabaja
- c) Los estudiantes que evaluarán a sus docentes deberán ser elegidos por sus compañeros. La autoridad del establecimiento comunicará de este proceso a los estudiantes y del compromiso de ellos en el mismo. Del total de estudiantes del grado o año se seleccionará a diez (10)
- d) Los docentes que dictan clases de primer hasta cuarto año de Educación General Básica no serán evaluados por los estudiantes.

La población es el total de los que conforman la comunidad educativa, ante esto se menciona que la institución donde se realiza el trabajo investigativo solo oferta hasta grado 7

Cuadro 9: Población por Grado 1 a 7

GRADOS	DOCENTE	ESTUDIANTES	PADRES DE FAMILIA
Grado 1A	1	38	38
Grado 1B	1	38	38
Grado 1C	1	35	35
Grado 2A	1	40	40
Grado 2B	1	41	41
Grado 3A	1	39	39
Grado 3B	1	38	38
Grado 4A	1	35	35
Grado 4B	1	33	33
Grado 4C	1	36	36
Grado 5A	1	44	44
Grado 5B	1	44	44
Grado 6A	1	45	45
Grado 6B	1	40	40
Grado 7A	1	40	40
Grado 7B	1	40	40
TOTAL	16	626	626

Fuente: EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen" (2017)

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Cuadro 10: Población Institucional de Grado 1 a 7

Población	Cantidad
Directivo	1
Docentes	16
Estudiantes	626
Padres de Familia	626
Total	1269

Fuente: EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen" (2017)

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

2.4.2. Muestra

Para obtener la muestra de nuestro trabajo investigativo, se consideró los lineamientos que constan en el instructivo para el operativo de evaluación de desempeño del docente.

Cuadro 11: Muestra por Grado 1 a 7

GRADOS	DOCENTE	ESTUDIANTES	PADRES DE FAMILIA
Grado 1A	1		10
Grado 1B	1		10
Grado 1C	1		10
Grado 2A	1		10
Grado 2B	1		10
Grado 3A	1		10
Grado 3B	1		10
Grado 4A	1		10
Grado 4B	1		10
Grado 4C	1		10
Grado 5A	1	10	10
Grado 5B	1	10	10
Grado 6A	1	10	10
Grado 6B	1	10	10
Grado 7A	1	10	10
Grado 7B	1	10	10
TOTAL	16	60	160

Fuente: EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen" (2017)

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Cuadro 12: Muestra Institucional 1 a 7

Población	Cantidad
Directivo	1
Docentes	16
Estudiantes	60
Padres de Familia	160
Total	237

Fuente: EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen" (2017)

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

2.5. Diseño y métodos de la investigación.

2.5.1. Diseño de la investigación

Hernández (2006) expresa que un "diseño de investigación se constituye en el plan o estrategia que se desarrolla para obtener información requerida en una investigación", mediante un diseño bien definido se podrá recoger resultados reales y creíbles obtenido de los instrumentos a utilizar.

El presente diseño investigativo abarca las siguientes características:

- **Diseño no experimental**, al respecto Hernández (2006) menciona que en este tipo de diseño "no manipula deliberadamente variables, se observa el fenómeno tal y como se da en su contexto natural, para después analizarlos" (p.184), en el presente trabajo se emplean instrumentos directos de evaluación que permiten determinar la calidad del desempeño profesional del docente dentro de la institución educativa y por ende dentro de los salones de clases.

- **Estudio transaccional /transversal**, aquí resaltamos el momento real o único donde se realiza la aplicación de los diversos instrumentos de evaluación de la calidad del desempeño profesional dirigido a los integrantes de la comunidad educativa, con la finalidad de identificar y describir las variables del trabajo investigativo determinando su incidencia en el desarrollo profesional del docente.
- **Exploratoria**, se realiza una exploración inicial del desempeño profesional docente basándonos en las dimensiones didácticas, pedagógicas, desarrollo emocional, relación con la comunidad y la aplicación de normas institucionales.
- **Descriptivo**, se realiza una descripción y análisis de los datos generales obtenidos en las diferentes dimensiones previa la aplicación de los instrumentos de evaluación, que permitan determinar el grado de calidad del desempeño profesional docente.

Frente a lo antes expuesto, Hernández (2014) expresa que el enfoque mixto “implica un conjunto de procesos de recolección, análisis e integración de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema”. (p. 532)

Si estamos realizando una investigación educativa basada en procesos de enseñanza aprendizaje, vamos a emplear un tipo de investigación con enfoque mixto ya que nos ayuda a medir resultados de las variables que vamos a utilizar de manera cuantitativa, y un enfoque cualitativo ya que observaremos el comportamiento de acuerdo a los métodos, técnicas y evaluaciones utilizadas por cada uno de los que conforman la comunidad educativa.

2.5.2. Métodos de investigación.

En el presente trabajo investigativo se han empleado los siguientes métodos permitiendo conceptualizar los datos adquiridos mediante la recolección.

- **Método socioeducativo:** este método conlleva a identificación del contexto donde se desarrollan los integrantes de la comunidad educativa, visionando sobre cada uno de los indicadores que se necesita investigar, además nos conlleva a determinar y comprender la diversidad de actuar en este caso de manera específica de los docentes, ante las diversas situaciones que se presentan en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

- **Método analítico – sintético:** la aplicación de este método conlleva a la comprensión nuestro campo de estudio investigado, identificando de una manera específica la valoración del trabajo investigativo basado en el desempeño profesional docente, además permite identificar las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al análisis de los resultados obteniendo una síntesis basados en la realidad de la institución educativa.
- **Método inductivo – deductivo:** el empleo de este método nos conllevó a identificar de lo particular a lo general y viceversa las abstracciones de la investigación realiza, teniendo como base los fundamentos teóricos, estándares, dimensiones e indicadores que ayuden a observar y analizar el desempeño profesional docente.
- **Método estadístico:** permite organizar, tabular e interpretar los resultados del trabajo investigativo, creando cuadros estadísticos detallado que conllevan a un análisis, e interpretación de los mismos de una manera más válida y confiable.

2.6. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.6.1. Técnicas de investigación.

Las técnicas de investigación permitieron la obtención de los datos de la información obtenida por los integrantes de la comunidad educativa, convirtiéndose en teoría científica conllevando al análisis e interpretación, con el fin de dar soluciones a las falencias encontradas y lograr que el desempeño profesional docente se convierta en un servicio de calidad ante la sociedad donde se desarrolla.

De acuerdo a Gutiérrez, (2004), las técnicas nos ayudan a enfrentar con mayor éxito la planificación, ejecución y monitoreo del proyecto, ante esto se utilizaron las siguientes técnicas de investigación:

- **Observación directa,** es una estrategia que además de la recolección de datos narrativos también ayuda a obtener datos cuantitativos mediante matrices que recogen la presencia, intensidad y frecuencia de las conductas a observar. Está técnica ayuda a obtener información de acuerdo a la observación validando la indagación del investigador, permitiéndonos identificar conductas, actividades y desempeño de los docentes dentro de los salones de clases específicamente en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

La recolección de datos con aplicación de la observación directa ayudó a identificar los métodos y técnicas que utilizan los docentes de la Escuela de Educación Básica en los procesos de enseñanza – aprendizaje, logrando analizar cada uno de los procesos y por ende dar las recomendaciones necesarias.

- **Encuesta**, es un instrumento compuesto por varios ítems de acuerdo a los indicadores o dimensiones con la finalidad de obtener resultados con precisión y calidad de acuerdo a lo estudiado. Aquí se trabaja con todos los integrantes de la comunidad educativa ya que el objetivo es conseguir la opinión de cada uno de ellos en base al desempeño profesional docente, para este proceso se utilizó los instrumentos de evaluación propuestos por el Ministerio de Educación y dirigidos a docentes, estudiantes, padres de familia y directivo.

Este instrumento tiene como objetivo determinar una valoración a cada indicador de acuerdo a la contestación de los actores de la comunidad educativa, la estructura de la encuesta es de elección múltiple facilitando su aplicación y por ende su valoración en el momento que se recogió, ante esto el Ministerio propone una valoración cualitativa y cuantitativa la misma que se detalla en el siguiente cuadro.

Cuadro 13: Escala de valoración de los instrumentos

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

Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

- **Análisis de contenido**, técnica de carácter descriptivo para describir los resultados obtenidos, analizarlos, compararlos y permitiendo dar las conclusiones de acuerdo a la realidad educativa institucional, el análisis de contenidos determina la validez de los datos, si el proceso de recolección fue el correcto, si los docentes están actuando de una manera correcta y cuáles son los cambios que se deben efectuar.

2.6.2. Instrumentos de investigación.

Los instrumentos aplicados a los miembros de la comunidad educativa para el trabajo investigativo se consideraron como referencia los propuestos por el Ministerio de Educación y Cultura.

✚ **Desempeño profesional docente:**

- Autoevaluación de los docentes.
- Coevaluación de los docentes.
- Evaluación de los docentes por el rector.
- Evaluación de los docentes por los estudiantes.
- Evaluación de los docentes por los padres de familia.

Los instrumentos fueron adaptados de acuerdo a la realidad de la comunidad educativa, sin dejar de un lado las dimensiones y aspectos propuestos por el Ministerio de Educación; para obtener resultados específicos reales se consideró lo siguiente en cada encuesta realizada a los integrantes de la comunidad educativa:

Objetivo: Identificar las falencias y fortalezas en el desempeño profesional docente mediante la autoevaluación para determinar los cambios que se deben realizar en su quehacer docente para brindar una educación de calidad

Instrumento: es anónimo organizado en cuatro dimensiones, para la contestación del mismo cada participante dio lectura de cada uno de los aspectos y da una contestación de acuerdo a su apreciación o punto de vista, cumpliendo con la valoración respectiva.

1. Habilidades pedagógicas y didácticas.
2. Desarrollo Emocional
3. Aplicación de normas y reglamentos.
4. Relación con la comunidad

➤ **Observación de la clase impartida por el docente**

- Matriz de evaluación: observación de clase.

Objetivo: Identificar sus falencias y fortalezas en el campo educativo mediante la observación de clase para determinar los cambios que se deben realizar en el quehacer docente para brindar una educación de calidad

Instrumento: es anónimo, está formado por 3 criterios que ayudaron a identificar si los métodos, técnicas y actividades utilizadas por el docente dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje van acorde a las necesidades de los estudiantes, se aplicó de forma individual de acuerdo a los grados seleccionados, la evaluación se valoró de acuerdo a lo observado por el maestrante.

1. Actividades iniciales. (6 preguntas)
2. Proceso de enseñanza – aprendizaje. (13 preguntas)
3. Ambiente en el aula. (5 preguntas)

2.7. Procedimiento

➤ **Pre-ejecución:**

- Análisis de los contenidos del trabajo investigativo a través de la lectura comprensiva
- Análisis y adaptación de los instrumentos de evaluación
- Elaboración de solicitud para la aprobación de la aplicación del trabajo investigativo
- Entrevista con la autoridad de la institución para la autorización de ejecución.
- Presentación de cronograma de aplicación de instrumentos a los actores educativos
- Entrevista con la comunidad educativa para dar a conocer el trabajo investigativo.
- Coordinar con los actores de la comunidad el horario de aplicación de instrumentos

➤ **Ejecución:**

- Asistencia en horarios correspondiente a la institución educativa
- Aplicación de instrumentos específicos a los actores de la comunidad educativa
- Observación de una clase dictada por los docentes, con la autorización respectiva

➤ **Post ejecución:**

- Organización de la información teórica, datos y resultados para la elaboración del informe de investigación.
- Elaboración del marco teórico aplicando los lineamientos dado por la UTPL
- Sugerencias y correcciones por parte de la tutora.
- Descripción, análisis e interpretación de los datos obtenidos,
- Certificación de haber realizado el trabajo investigativo por parte de la autoridad institucional.
- Redacción de los borradores de tesis
- Entrega y revisión por parte de la tutora con las debidas correcciones
- Revisión personal con la tutora de la tesis del trabajo de investigación
- Entrega de informe final del trabajo investigativo.

2.8. Recursos.

En el trabajo investigativo fueron considerados los siguientes recursos: talento humano, recursos materiales y recursos económicos, ya que son medios que nos ayudaron a lograr los objetivos establecidos en la investigación

2.8.1. Talento humano.

El talento humano es la parte relevante y fundamental en el proceso de la investigación, ya que mediante una organización, recursos y materiales ayudan a elaborar, recopilar y clasificar cada uno de los instrumentos ejecutados para obtener los datos y resultados de la investigación como es en el Desempeño Profesional Docente y calidad educativa.

Para este proceso investigativo se trabajará de una manera directa con directivo, docentes, estudiantes y padres de familia ya que son los sujetos claves para obtener resultados específicos logrando mostrar la realidad en el ámbito pedagógico, dando a conocer las sugerencias y recomendaciones para lograr una educación de calidad en la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen”.

2.8.2. Recursos materiales.

Los recursos materiales son los medios que ayudan a conseguir la información, ayudando a que la investigación sea efectiva, para lo cual se utilizaron los siguientes recursos materiales:

Cuadro 14: Recursos Materiales

ITEM	DESCRIPCIÓN
Guía didáctica de postgrado UTPL	Lineamientos
Los cuestionarios facilitados por El Departamento de Coordinación de investigaciones de la UTPL:	- Cuestionarios evaluar el desempeño docente - Cuestionarios evaluar el desempeño directivo
Oficios enviados a:	Rector, Vicerrector, secretaría, padres de familia
Laptop	Digitalización- contacto on-line con tutor, consulta fuentes bibliográficas Programas Word- excel
Grabadora digital	Entrevistas
Resma de hojas de papel bond A4.	Impresiones
Pen drive	Guardar información
Cámara digital fotográfica	Fotos para anexos
Cámara de video	Entrevistas con vicerrectora

CDs	Grabar tesis
Cartuchos de tinta negra y de color	Para imprimir -computadora
Copias	De encuestas a Rector, docentes ,miembros del consejo ejecutivo, consejo estudiantil, estudiantes supervisor, padres de familia
Impresiones	De investigaciones realizadas
Esferográficas	Llenado de instrumentos
Lápices	Elaboración encuestas
Libros	Investigación
Pizarra	Explicación de obtención de la fórmula de la muestra
Carpetas manila con vincha	Archivo de documentos: oficios
Folders-archivadores	Archivo de encuesta
Sobres manila tamaño oficio	Envío de encuestas a padres de familia
Cuaderno universitario grande Cuaderno espiral pequeño	Anotación de datos
Marcadores acrílicos	Explicación fórmula de muestra
Resaltador	Resaltar ideas principales y secundarias

Fuente: Villacis (2013), "Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

2.8.3. Recursos económicos

Toda investigación científica genera una inversión económica, ya que se requiere de la adquisición de varios materiales o recursos que son utilizados en el proceso investigativo, los recursos económicos se van presentando a medida que se vayan completando las acciones hacia el objetivo que se desea lograr, para esto es necesario la creación de un plan de costos visionando los gastos que podrían generarse.

El financiamiento del trabajo investigativo nace de la propia inversión del maestrante, se consideran como gastos los que se detallan a continuación.

Cuadro 15: Recursos Económicos

Materiales	Cantidad	Valor unitario	Total
Copias de cuestionarios	237	\$ 0.05	\$ 11.85
Anillados	4	4,00	\$ 16.00
Empastado de tesis	3	12.00	\$ 36.00
Resma de hojas de papel bond A4.	5	4.00	\$ 20.00
Sobres manila	5	0.85	\$ 4.25
Pen drive	1	10.00	\$ 10.00
CDs	2	0.50	\$ 1.00
Cartuchos de tinta negra y de color HP	4	6.00	\$ 24.00
Esferográficas	10	0.75	\$ 7.50
Lápices	5	1.00	\$ 5.00
Transporte	1		\$ 200.00
Carpetas manila con vincha	10	0.50	\$ 5.00
Cuadernos espirales académico	2	1.50	\$ 3.00
Folders-archivadores	2	2.50	\$ 5.00
Resaltador	4	1.50	\$ 6.00
Otros gastos: luz, teléfono,			\$ 50.00

Fuente: Documentos: planillas, facturas, recibos entre otros

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

CAPITULO III

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Evaluación Docente

La importancia de la evaluación institucional de la calidad del desempeño docente nos ayuda a identificar las acciones que realizan cada uno de los profesores dentro del campo educativo como las interacciones pedagógicas con el estudiante, el cumplimiento de la leyes y reglamentos, su estado emocional al trabajar dentro de la institución educativa, y su relación con los integrantes de la comunidad educativa logrando la formación de personas útiles a la sociedad.

Para que los resultados tengan una relevancia de acuerdo a los objetivos planteados en el trabajo investigativo, se consideraron los instrumentos que brinda el Ministerio de Educación dentro de la evaluación interna, como son:

- Autoevaluación docente
- Coevaluación por parte de los docentes
- Coevaluación por parte de los directivos
- Heteroevaluación por parte de los estudiantes
- Heteroevaluación por parte de los padres de familia
- Observación de la clase de los docentes

Para la recolección de las respectivas evidencias se trabajó con los docentes y directivos de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” los mismos que nos colaboraron en la aplicación de los diversos instrumentos, las mismas que fueron tabuladas, valoradas y presentadas en tablas estadísticas, identificando de manera sencilla la valoración de 1 al 5 de cada indicador; el valor total adquirido por indicador y por dimensión, así mismo el valor ponderado de acuerdo a lo que indica el Ministerio de educación

- Autoevaluación docente (10 Puntos)
- Coevaluación por parte de los docentes (10 Punto)
- Coevaluación por parte de los directivos (10 Punto)
- Heteroevaluación por parte de los estudiantes (16 Puntos)
- Heteroevaluación por parte de los padres de familia (24 Puntos)
- Observación de la clase de los docentes (30 Puntos)

Como se puede identificar el valor total a obtener es de 100 Puntos, y se considera la siguiente escala:

- **A** Excelente entre 76 y 100 Puntos
- **B** Bueno entre 51 y 75 Puntos
- **C** Mejorable entre 26 y 50 Puntos
- **D** Deficiente entre 0 y 25 Puntos

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

Tabla N° 1: Habilidades pedagógicas y didácticas

1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
<u>ASPECTOS A CONSIDERAR</u>		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1.1	Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrenta en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	5	20	11	55	16	75	0,17
1.2	Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	2	8	14	70	16	78	0,18
1.3	Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	7	21	2	8	7	35	16	64	0,15
1.4	Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	2	6	5	20	9	45	16	71	0,16
1.5	Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
1.6	Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior	0	0	0	0	0	0	0	0	16	80	16	80	0,19
1.7	Presunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior	0	0	0	0	1	3	0	0	15	75	16	78	0,18
1.8	Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema	0	0	0	0	0	0	2	8	14	70	16	78	0,18
1.9	Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
1.10	Propicio el debate y respeto a las opiniones diferentes	0	0	0	0	0	0	7	28	9	45	16	73	0,17
1.11	Estimulo en análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos	0	0	0	0	1	3	4	16	11	55	16	74	0,17
1.12	Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	0	0	3	12	13	65	16	77	0,18
1.13	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	5	20	11	55	16	75	0,17
1.14	Incorporo las sugerencias de los estudiantes a los contenidos de clase	0	0	0	0	0	0	10	40	6	30	16	70	0,16
1.15	Explico la importancia de los contenidos tratados, para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	16	12	60	16	76	0,18
1.16	Recalco los puntos clave de los temas tratados en clase.	0	0	0	0	0	0	3	12	13	65	16	77	0,18
1.17	Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
1.18	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo	0	0	0	0	0	0	7	28	9	45	16	73	0,17
1.19	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación	0	0	0	0	0	0	3	12	13	65	16	77	0,18
1.20	Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases	0	0	0	0	0	0	8	32	8	40	16	72	0,17
1.21	Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática	0	0	0	0	0	0	3	12	13	65	16	77	0,18
1.22	Utilizo en las clases tecnologías de comunicación e información	0	0	0	0	0	0	6	24	10	50	16	74	0,17
1.23	Utilizo biografía adecuada	0	0	0	0	0	0	8	32	8	40	16	72	0,17
1.24	Desarrollo en los estudiantes habilidades	0	0	0	0	0	0	2	8	14	70	16	78	0,18
TOTAL		0	0	0	0	11	33	92	368	281	1405	384	1806	4,18

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	24	16	5	1920	4,44

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

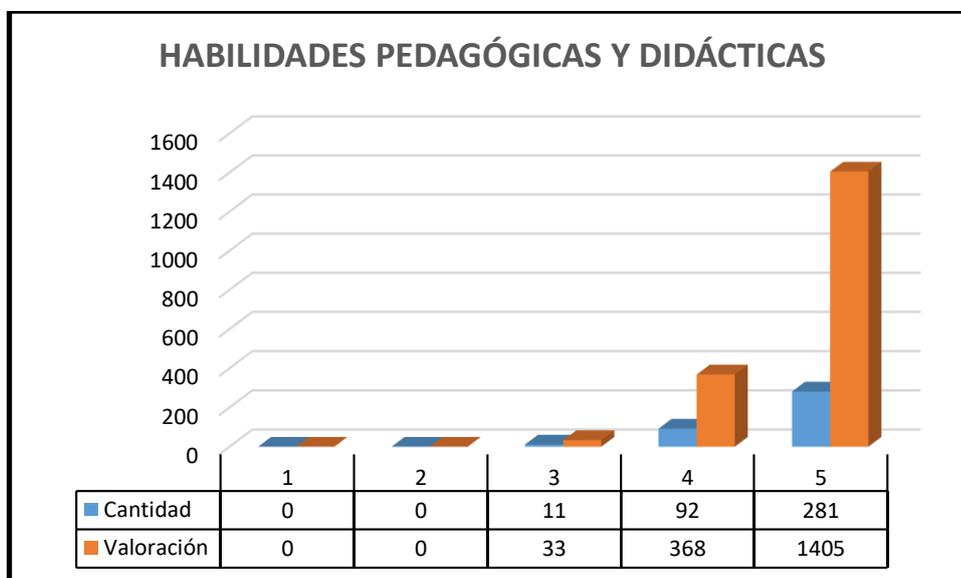


Figura N° 1: Habilidades pedagógicas y didácticas

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La dimensión habilidades pedagógicas y didácticas dentro de la autoevaluación docente, nos permite identificar por parte de los maestros que habilidades y procesos didácticos se utilizan dentro del salón de clases, al iniciar la encuesta se dialogó con los presentes para indicar que el instrumento a llenar ayudará a fortalecer el desempeño profesional, ante esto se resalta que este aspecto tiene un total de 24/54 indicadores a evaluar que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **1920 puntos**, ante esto se puede observar de manera general que existen 0 repuestas de 1 punto, 0 repuestas de 2 puntos, 11 repuestas de 3 puntos obteniendo 33 puntos, 92 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 368 puntos y 281 repuestas en 5 puntos teniendo 1405, esto hace un total de **1806 puntos** que ponderadas sobre **4,44** puntos se obtiene el valor promedio de la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas dentro de la autoevaluación que equivale a **4,18 puntos**, considerando que cada indicador debe alcanzar los 0,19 puntos podemos identificar que el docente está consciente que no da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo; además no explica los criterios de evaluación, y los más primordial que les falta es incorporar los criterios de los estudiantes en los procesos de enseñanza – aprendizaje, al saber que las habilidades pedagógicas y didácticas son de importancia para la enseñanza podemos concluir mencionando que de manera general los docentes cumplen con cada uno de los parámetros para lograr un conocimiento significativo,

realizan materiales didácticos de acuerdo al tema a impartir, realiza los ajustes de contenidos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, considerando los cambios sociales, se nota la vocación que tienen cada uno de los docentes en el ámbito de la educación, ya que se esmeran día a día por ofrecer lo mejor de uno mismo con el único fin de preparar a estudiantes para la vida.

Frente a los resultados antes expuesto es importante tener presente que las habilidades pedagógicas y didácticas son las acciones que realizan los docentes en los procesos de enseñanza – aprendizaje; al respecto Hernández (2015) indica que las habilidades son “las capacidades relacionadas con el conocimiento y el dominio de la materia que el profesor imparte mediante las distintas técnicas y fases que hay que seguir para elaborar una concreción didáctica” (p. 10).

Tabla N° 2: Desarrollo emocional

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
2. Desarrollo Emocional		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
2.1	Disfruto al dictar mis clases	0	0	0	0	0	0	0	0	16	80	16	80	0,19
2.2	Siento que a los estudiantes le gusta mi clase	0	0	0	0	0	0	5	20	11	55	16	75	0,17
2.3	Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
2.4	Me gratifica la relación afectiva con mis colegas	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
2.5	Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía	0	0	0	0	0	0	5	20	11	55	16	75	0,17
2.6	Me siento estimulado por mis superiores	0	0	0	0	0	0	5	20	11	55	16	75	0,17
2.7	Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0	0	0	0	0	6	24	10	50	16	74	0,17
2.8	Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
2.9	Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo	0	0	0	0	1	3	6	24	9	45	16	72	0,17
2.10	Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor	0	0	0	0	0	0	2	8	14	70	16	78	0,18
2.11	Demuestro seguridad en mis decisiones	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
TOTAL		0	0	0	0	1	3	33	132	142	710	176	845	1,96

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	11	16	5	880	2,04

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

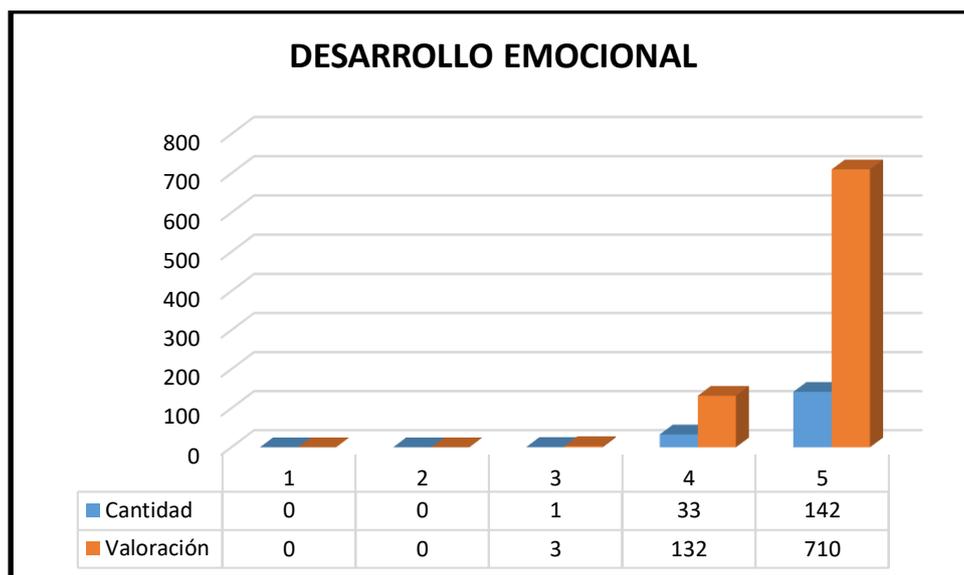


Figura N°2: Desarrollo Emocional

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La dimensión desarrollo emocional dentro de la autoevaluación docente, nos permite identificar cual es la motivación personal de cada uno de los docentes dentro del salón de clases, es necesario recalcar que se anticipó a los docentes sobre el trabajo que se estaba realizando, sabiendo que este aspecto tiene un total de 11/54 indicadores a evaluar que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **880 puntos**, analizando la tabla podemos denotar que se obtuvo 0 repuestas de 1 punto, 0 repuestas de 2 puntos, 1 repuestas de 3 puntos obteniendo 3 puntos, 33 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 132 puntos y 142 repuestas en 5 puntos teniendo 710, haciendo un total **845 puntos** que ponderadas sobre **2,04** puntos se obtiene un valor promedio de la dimensión desarrollo emocional de **1,96 puntos** dentro de la autoevaluación.

Sabiendo que cada indicador tiene un valor de 0,19 puntos se puede denotar que los docentes consideran que le falta de apoyo por parte de las autoridades o incentivo por parte de los mismos, ya que para tomar decisiones se le debe consultar dejando de lado un poco la autonomía conllevando a la falta de apoyo por parte de los padres de familia, por otro lado se puede observar que 6 indicadores se encuentran entre 0,17 y 0,18, transformándose en una fortaleza ya que demuestra que todo el personal docente se encuentra motivado y estimulado en su labor docente, en conclusión se puede indicar que el desarrollo emocional de los docente es constante, encontrándose en un clima laboral que conlleva a la motivación, satisfacción, carisma lleno de respeto, valores y trabajo en equipo, con el resultado obtenido se demuestra que el trabajo desarrollado se realiza con esas ganas de voluntad propia, dejando en constancia que la forma de accionar influye mucho en los procesos de enseñanza – aprendizaje, logrando una educación de calidad ofrecida a la sociedad.

El desarrollo emocional juega un papel importante en el desempeño profesional, ya que incrementa la motivación propia de cada docente y por ende el desarrollo cognitivo, fortaleciendo su carácter en el momento de mostrar sus emociones ante de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, conllevando al trabajo en equipo levantando el autoestima ante la ejecución de cualquier actividad, además contribuye a mejorar la personalidad eliminando poco a poco cada uno de los errores propios del ser humano, al respecto, Ruíz (2010), al referirse al desarrollo emocional menciona que “esta habilidad hace referencia a cómo las emociones actúan sobre nuestro pensamiento y nuestra forma de procesar la información. Las emociones van a determinar y mejorar el pensamiento porque dirigen la atención de los individuos hacia la información importante”.

Tabla N° 3: Aplicar normas y reglamentos

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
3. Aplicación de Normas y Reglamentos		1		2		3		4		5		TOTAL		Valor
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
3.1	Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
3.2	Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
3.3	Elaboro el plan anual de las asignaturas que dicto	0	0	0	0	0	0	0	0	16	80	16	80	0,19
3.4	Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
3.5	Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional	0	0	0	0	0	0	2	8	14	70	16	78	0,18
3.6	Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades	0	0	0	0	0	0	2	8	14	70	16	78	0,18
3.7	Planifico mis clases en función del horario establecido	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
3.8	Planifico mis clases en el marco del currículo nacional	0	0	0	0	0	0	0	0	16	80	16	80	0,19
3.9	Llego puntualmente a dar mis clases	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,18
3.10	Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor	11	11	4	8	1	3	0	0	0	0	16	22	0,05
TOTAL		11	11	4	8	1	3	9	36	135	675	160	733	1,70

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	10	16	5	800	1,85

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

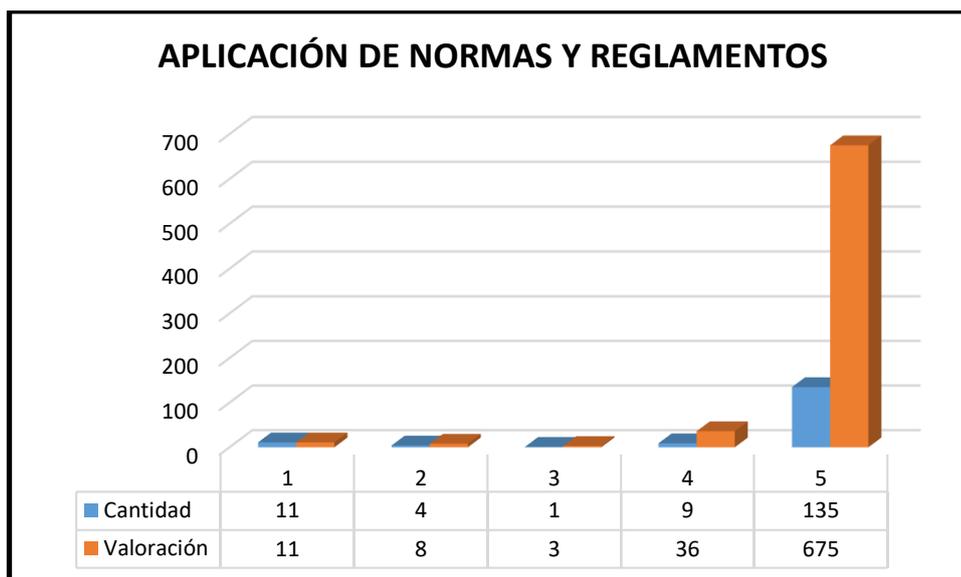


Figura N° 3: Aplicación de normas y reglamentos
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

El cumplimiento de normas y reglamentos de acuerdo a las disposiciones del Ministerio de Educación resaltan el trabajo de los docentes, convirtiéndose en un ejemplo para la comunidad educativa reflejando su profesionalismo, además ayudan a evitar y detectar la ejecución de los malos procesos educativos contribuyendo a corregir a tiempo con el objetivo de dirigir por el mismo sendero del cumplimiento y responsabilidad a cada uno de los docentes, sin embargo es necesario crear que este cumplimiento se vuelva un hábito, ante esto Nieto (2015), manifiesta que “el docente debe dar el cumplimiento de la visión, misión, principios y valores; políticas y objetivos de la institución, así como por el reconocimiento a la precedencia de los intereses institucionales sobre los particulares”.

Teniendo en cuenta que los resultados obtenidos en torno a la dimensión aplicación de normas y reglamentos en la autoevaluación docente, muestra el nivel de cumplimiento de las diversas, reglas, lineamientos, acuerdos por parte del docente en los diferentes procesos, el cumplimiento de estas es una de las fortalezas dentro de la calidad profesional ya que eso nos indica que todo va de acuerdo a lo que menciona el Ministerio de Educación; este aspecto tiene un total de 10/54 indicadores a evaluar que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **800 puntos**, podemos mencionar que dentro de esta dimensión se alcanzaron 11 repuestas de 1 punto obteniendo 11 puntos, 4 repuestas de 2 puntos teniendo 8 puntos, 1 repuestas de 3 puntos obteniendo 3 puntos, 9 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 36 puntos y 135 repuestas en 5 puntos teniendo 675, haciendo un total **733 puntos** que ponderadas sobre **1,85** puntos se obtiene una valoración promedio de **1,70 puntos** para la dimensión de aplicación de normas y reglamento dentro de la autoevaluación.

Aquí se puede considerar la importancia del liderazgo que existe en la institución educativa, ya que los indicadores reflejan entre 0,18 y 0,19; convirtiéndose en una fortaleza dentro de los procesos educativos cumplimiento de acuerdo a los lineamientos propuestos por Ministerio de Educación, pero aquí también se resalta el indicador 10 que obtiene una puntuación de 0,05 siendo un punto a favor ya que demuestra el compromiso que tienen cada uno de los docentes en el asistir a la institución educativa; se puede concluir diciendo que el liderazgo conlleva al cumplimiento de cada una de las acciones y actividades, demostrando que el desarrollo profesional docente institucional va de acuerdo a las necesidades de los niños y niñas, enfrentando los cambios sociales resaltando la importancia de la actualización permanente de los y las docentes situando como eje principal al estudiante.

Tabla N° 4: Relación con la comunidad

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
4. Relación con la comunidad		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
4.1	Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	0	0	4	16	12	60	16	76	0,18
4.2	Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes.	0	0	0	0	0	0	8	32	8	40	16	72	0,17
4.3	Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares	0	0	2	4	1	3	4	16	9	45	16	68	0,16
4.4	Apoyo al trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases	0	0	0	0	1	3	8	32	7	35	16	70	0,16
4.5	Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario	0	0	0	0	1	3	10	40	5	25	16	68	0,16
4.6	Colaboro en la consecución de los objetivos y metas planteadas en el PEI.	0	0	0	0	0	0	6	24	10	50	16	74	0,17
4.7	Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	20	11	55	16	75	0,17
4.8	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	8	32	8	40	16	72	0,17
4.9	Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	0	0	8	32	8	40	16	72	0,17
TOTAL		0	0	2	4	3	9	61	244	78	390	144	647	1,50

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	9	16	5	720	1,67

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

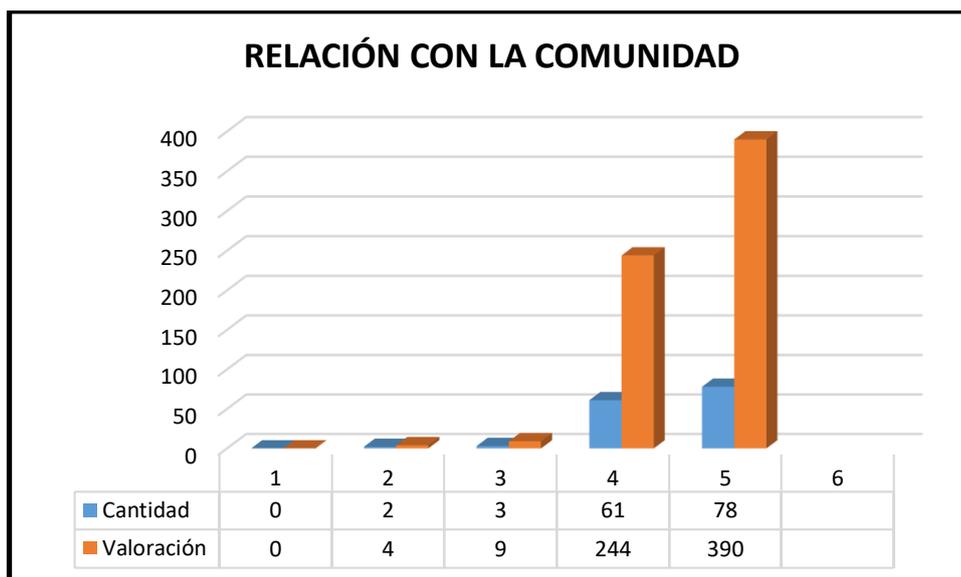


Figura N° 4: Relación con la comunidad
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

En la autoevaluación docente para identificar el desarrollo profesional dentro de la relación con la comunidad se puede notar que este aspecto tiene un total 9/54 indicadores a evaluar que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **720 puntos**, habiendo los docentes contestado la encuesta se obtuvo como resultado 0 repuestas de 1 punto, 2 repuestas de 2 puntos teniendo 4 puntos, 3 repuestas de 3 puntos obteniendo 9 puntos, 61 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 244 puntos y 78 repuestas en 5 puntos teniendo 390, haciendo un total **647 puntos** que ponderadas sobre **1,67 puntos** que vale la dimensión relación con la comunidad dentro de la autoevaluación se obtiene una valoración promedio de **1,50 puntos**.

Frente a los resultados antes expuestos se destaca la importancia de la relación de los docentes con la comunidad educativa sin embargo de acuerdo a los resultados arrojados podemos notar que los docentes no interactúan de manera externa con el padre de familia por ejemplo falta un poco de empuje en la ejecución de tareas extracurriculares, el trabajo en equipo en obras comunitarias y el desarrollo comunitario, de manera general el docente debe cumplir más actividades para relacionarse de una manera directa con la comunidad educativa para así lograr de una manera más efectiva la colaboración de los mismos, la relación con la comunidad debe convertirse en una fortaleza para la institución porque debe existir esa comunicación, el trabajo en equipo, la confianza y la relación armónica para lograr los objetivos de la institución educativa, el docente identifica que existe un poco de falencia en este indicador ya que se necesita crear las estrategias adecuadas para lograr integrarse en la comunidad, sobresaliendo sus capacidades personales contribuyendo a la creación de una atmosfera agradable y relajada de trabajo. En la actualidad los docentes a más de ser

ejemplos de la comunidad educativa, identifican de una manera directa las características y cualidades de cada uno de ellos, con el fin de realizar actividades dinámicas que conlleven a una relación armónica dentro y fuera de la institución educativa, el rol del docentes es comunicar y comprender cada una de las necesidades de los padres y estudiantes fomentando la relación natural, cultural y social, logrando una educación de calidez, teniendo presente lo expresado por Hernández (2015) quien resalta que es el docente a través de “las capacidades personales es quien gestiona la creación de una atmósfera agradable y relajada de trabajo” (p. 10).

Tabla N° 5: Autoevaluación docente

AUTOEVALUACIÓN DOCENTE		Indicadores	VALORACIÓN												
			1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración
DIMENSIONES A EVALUAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	
1	Habilidades Pedagógicas y Didácticas	24	0	0	0	0	11	33	92	368	281	1405	384	1806	4,18
2	Desarrollo Emocional	11	0	0	0	0	1	3	33	132	142	710	176	845	1,96
3	Aplicación de Normas y Reglamentos	10	11	11	4	8	1	3	9	36	135	675	160	733	1,70
4	Relación con la comunidad	9	0	0	2	4	3	9	61	244	78	390	144	647	1,50
TOTAL		54	11	11	6	12	16	48	195	780	636	3180	864	4031	9,33

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	54	16	5	4320	10

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

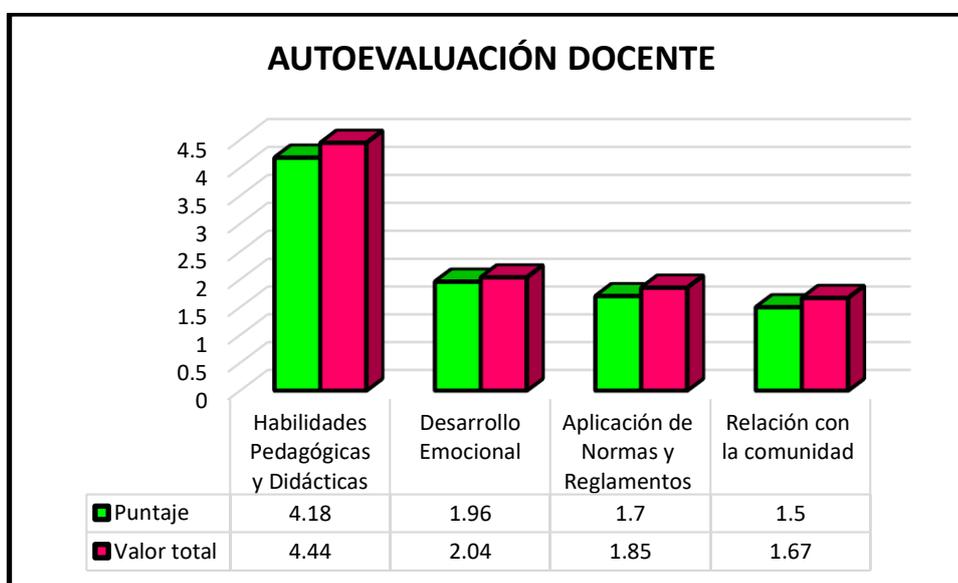


Figura N° 5: Autoevaluación docente

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Los resultados generales obtenidos por la aplicación del instrumento de **autoevaluación docente** aplicada a 16 docentes de grado uno a grado siete, se obtiene como resultado una calificación de sobresaliente de **9,33/10**, las dimensiones resaltaron puntuaciones altas, demostrando el trabajo que realiza el docente por el bienestar de la institución educativa basados en los lineamientos del Ministerio de Educación, además en la tabla se puede observar el resumen de cada una de las dimensiones ante lo cual se puede indicar lo siguiente:

Dentro de la autoevaluación se muestra la fortaleza en tres dimensiones específicas, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional y aplicación de normas y reglamentos, esto demuestra que el docente día a día se encuentra en la búsqueda de nuevas estrategias, métodos y técnicas para transmitir sus conocimientos a los estudiantes, la relación que existe entre los miembros de la comunidad educativa como docentes, directivo, estudiantes y padres de familia resaltan el trabajo en equipo ocasionando un excelente clima laboral y por ende un espacio adecuado para el proceso de enseñanza aprendizaje, culminando con la responsabilidad y el cumplimiento de cada una de las normativas que exponen los directivos y por ende el Ministerio de Educación.

Dentro de los nudos críticos se pueden considerar la dimensión de la relación con la comunidad ya que se nota la falta de correlación y compromiso en las actividades externas que realiza la comunidad educativa; aunque se obtiene un promedio normal de 1,5/1,67, sin embargo, se necesita fortalecer varios indicadores como en la creación, ejecución y seguimientos de actividades extracurriculares, en habilidades pedagógicas y didácticas se obtiene un puntaje de 4,18/4,44 identificando la falta de utilidad de los recursos tecnológicos en los procesos de enseñanza aprendizaje, ante esto se manifiesta que los cambios y avances de la sociedad deben crear en los docentes una conciencia de cambio.

De manera general en habilidades pedagógicas se resalta que la transmisión de conocimiento se realiza de acuerdo a la realidad y necesidades de los estudiantes sin utilización de tecnologías, en desarrollo emocional los docentes muestran el carisma para recibir a cambio es respeto y consideración por parte de los estudiantes, el buen clima laboral con las autoridades del plantel conlleva a cumplir con la dimensión del cumplimiento de normas y reglamentos, en la dimensión de relación con la comunidad se debe de generar actividades que involucren a todos los miembros de la comunidad educativa generando un trabajo en equipo. Dentro del desarrollo profesional docente es de importancia la identificación de sus propias falencias conllevando a una superación personal dentro del campo educativo por parte del docente perfeccionando los procesos de enseñanza – aprendizaje, ante esto Carrasco (2011) indica que “la autoevaluación consiste en la valoración, por parte del propio actor educativo, del rendimiento que ha obtenido” (p. 157).

COEVALUACIÓN DOCENTES

Tabla N° 6: Habilidades pedagógicas y didácticas

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1.1	Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional	0	0	0	0	0	0	3	12	13	65	16	77	0,32
1.2	Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área	0	0	2	4	1	3	3	12	10	50	16	69	0,29
1.3	Elabora los planes anuales conforme solicita la autoridad respectiva	0	0	0	0	1	3	1	4	14	70	16	77	0,32
1.4	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	0	0	1	2	2	6	4	16	9	45	16	69	0,29
1.5	Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	4	16	12	60	16	76	0,32
1.6	Utiliza bibliografía actualizada	0	0	2	4	0	0	3	12	11	55	16	71	0,30
1.7	Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo	0	0	0	0	2	6	3	12	11	55	16	73	0,30
1.8	Elabora recursos didácticos novedosos	0	0	1	2	2	6	10	40	3	15	16	63	0,26
1.9	Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades	0	0	0	0	1	3	8	32	7	35	16	70	0,29
TOTAL		0	0	6	12	9	27	39	156	90	450	144	645	2,69

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	9	16	5	720	3,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

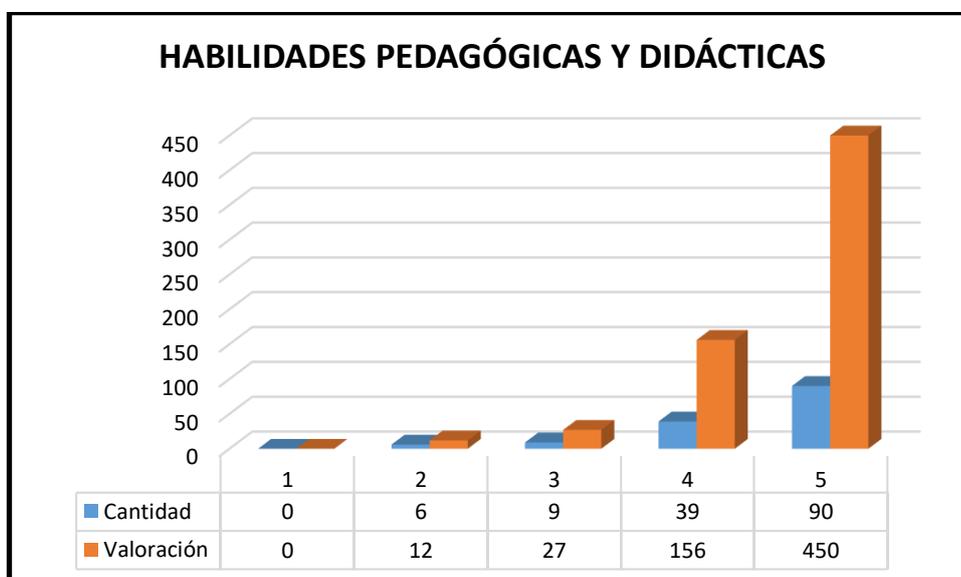


Figura N° 6: Habilidades pedagógicas y didácticas
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La coevaluación docente nos permite identificar cuáles son las habilidades pedagógicas y didácticas que emplean los docentes desde el punto de vista de sus compañeros dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, al comenzar la encuesta se da a conocer a cada uno de ellos cual es el objetivo del trabajo investigativo, a continuación se da cumplimiento a la ejecución del instrumento, el mismo que cuenta con un total 9/30 indicadores a evaluar multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **720 puntos**, obteniendo 0 repuestas de 1 punto, 6 repuestas de 2 puntos logrando 12 puntos, 9 repuestas de 3 puntos obteniendo 27 puntos, 39 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 156 puntos y 90 repuestas en 5 puntos teniendo 450, esto hace un total **645 puntos** que ponderadas sobre **3,00** puntos que vale la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas dentro de la coevaluación, se obtiene una valoración promedio de **2,69 puntos**.

Considerando que cada indicador debe alcanzar un puntaje de 0,33 puntos podemos identificar que el problema general de los docentes es la falta de creación de recursos novedosos e innovadores que llamen la atención de los estudiantes en el momento de impartir un conocimiento para crear aprendizajes significativos, además la utilización de la tecnología y el trabajo en conjunto por los docentes del mismo nivel y área, pero, por otro lado se puede notar que el personal docente coinciden en que realizan las adaptaciones curriculares de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, cumplen con las planificaciones de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional (PEI), aprovechan el entorno en los temas tratar, utilizan una bibliografía actualizada de acuerdo a los cambios mentales y actualización tecnológica, pero sin embargo falta algo de creatividad en la creación de recursos, los mismos que ayudaran a crear un aprendizaje de calidad, ya que también realizan las adaptaciones curriculares de acuerdo a los cambios sociales y necesidades de los estudiantes.

Se puede decir que las habilidades pedagógicas – didácticas con la ayuda de las herramientas correctas conllevan a impartir un conocimiento nuevo convirtiéndolo en un aprendizaje significativo, depende de la aplicación de estas habilidades dentro de los salones de clases se puede determinar el nivel de la calidad de educación, frente a los resultados ante expuesto se puede resaltar que la innovación va de la mano con la creatividad para lo que se necesita que los docentes busquen actualizar sus conocimientos de acuerdo a los nuevos enfoques educativos que conllevan a la aplicación del constructivismo creando aprendizajes significativos en cada uno de los niños y niñas, ante esto Pérez (2012) menciona que “los profesores estudian, diseñan y aplican los mejores métodos y se comprometen con el éxito de cada estudiante, proponiendo diversas maneras para promover el desarrollo integral del estudiante” (p. 5).

Tabla N° 7: Desarrollo emocional

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
2. Desarrollo Emocional		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
2.1	Trata a los compañeros con cordialidad	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,33
2.2	Propicia el respeto a las personas diferentes	0	0	0	0	0	0	0	0	16	80	16	80	0,33
2.3	Propicia la no discriminación de los compañeros	0	0	0	0	0	0	0	0	16	80	16	80	0,33
2.4	Esta dispuesto a aprender de personas y opiniones ajenas	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,33
2.5	Le gratifica la relación afectiva con los estudiantes	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,33
2.6	Le gratifica la relación afectiva con los colegas	0	0	0	0	0	0	2	8	14	70	16	78	0,33
2.7	Se preocupa por la falta de un compañero	0	0	0	0	2	6	5	20	9	45	16	71	0,30
2.8	Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,33
TOTAL		0	0	0	0	2	6	11	44	115	575	128	625	2,60

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	8	16	5	640	2,67

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

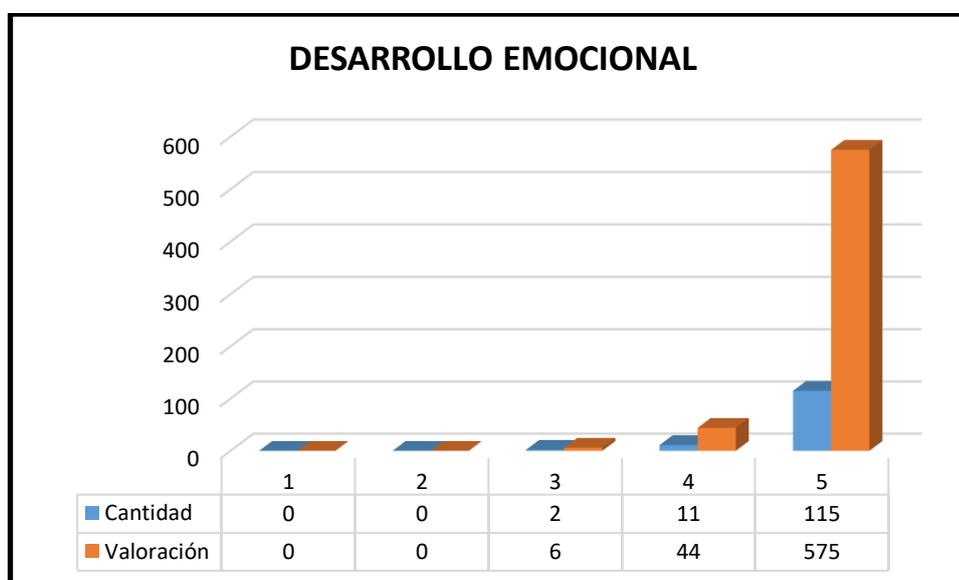


Figura N° 7: Desarrollo emocional

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Sabiendo que la motivación es un fundamento principal en el desarrollo de las personas la coevaluación entre los compañeros docente en el aspecto de desarrollo emocional se evidencian un total de 8/30 indicadores que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **640 puntos**, analizando los resultados podemos en este aspecto se puede denotar que se obtuvo 0 repuestas de 1 punto, 0 repuestas de 2 puntos, 3 repuestas de 3 puntos obteniendo 6 puntos, 11 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 44 puntos y 115 repuestas en 5 puntos teniendo 575, haciendo un total **625 puntos** que ponderadas sobre **2,67** puntos que vale la dimensión desarrollo emocional dentro de la coevaluación docente se obtiene una valoración de **2,60 puntos**.

Es necesario resaltar que la motivación en los docentes es de importancia ya que es un ente generador de emociones y dinámicas para los estudiantes conllevándolos a estudiar, seguir adelante en la adquisición de conocimientos, cumplir cada una de sus metas propuestas; a los compañeros docentes los incentiva al trabajo en equipo, confiar entre sí, apoyarse mutuamente en las diversas actividades y a los padres de familia inculcar el hábito de la colaboración; la vocación que existe en cada uno de los docentes ayuda a convertirse en una persona única dentro del ámbito educativo, para lo cual Perrenoud (2004) aclara que la “motivación es la competencia emergente de estimular y mantener el deseo de saber y la decisión de aprender va más allá de saber motivar” (p. 225).

De acuerdo a lo expuesto y conociendo los resultados de la dimensión de desarrollo emocional, cada indicador tiene un valor de 0,33 y observando la tabla de resultados podemos decir que en este ámbito se ha logrado casi la excelencia ya que 7 indicadores obtienen la máxima calificación indicando que el clima laboral es de respeto entre compañeros, respetando la diversidad entre los actores de la comunidad educativa, sintiéndose satisfecho con la colaboración de los padres de familia, relacionándose de una manera amena y agradable con cada uno de sus compañeros docentes, despertando el interés de superación personal demostrado en su apariencia profesional reflejando seguridad, motivación y profesionalismo ante los ojos de la sociedad, sin embargo unos de los indicadores donde se pregunta si se preocupa por la falta de un compañero, se obtiene un valor de 0,30 donde se puede mencionar que esto debe la de falta de comunicación, se identifica que la preocupación existe por parte de los docentes, sin embargo, el trabajo dentro de los salones de clases conlleva a veces ni a enterarse que ha faltado un compañero o las dificultades que están pasando cada uno de ellos, ya que el puntaje también demuestra el humanismo que existe en cada uno de los docentes, apoyándose mutuamente en las actividades realizadas cuidándose los unos a los otros.

Tabla N° 8: Aplicación de normas y reglamentos

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
3. Aplicación de Normas y Reglamentos		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
3.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen	0	0	0	0	0	0	4	16	12	60	16	76	0,32
3.2	Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0	0	0	0	0	0	4	16	12	60	16	76	0,32
3.3	Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	1	3	2	8	13	65	16	76	0,32
3.4	Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	1	3	4	16	11	55	16	74	0,31
TOTAL		0	0	0	0	2	6	14	56	48	240	64	302	1,26

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	4	16	5	320	1,33

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

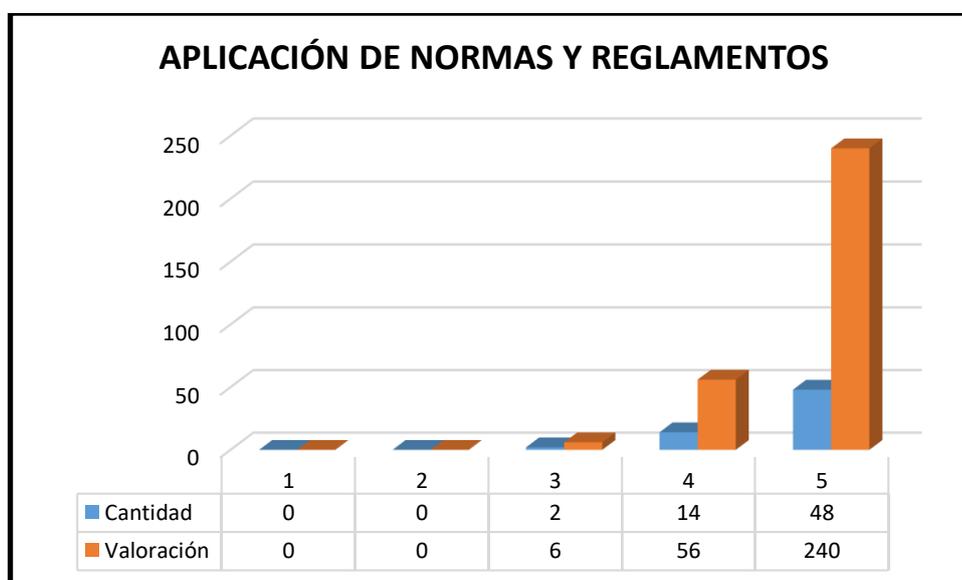


Gráfico N° 8: Aplicación de normas y reglamentos
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La coevaluación docente nos indica la visión entre pares ayudándonos a detectar que se está realizando correctamente o no, en este caso docente con docente, la presente dimensión, aplicación de normas y reglamentos tiene un total de 4/30 indicadores a evaluar que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **320 puntos**, observando la tabla de datos podemos indicar que se obtuvieron 0 repuestas de 1 punto, 0 repuestas de 2 puntos, 2 repuestas de 3 puntos obteniendo 6 puntos, 14 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 56 puntos y 48 repuestas de 5 puntos teniendo 240, haciendo un total **302 puntos** que ponderadas sobre **1,33** puntos que vale la dimensión aplicación normas y reglamentos dentro de la coevaluación docente se obtiene una valoración de **1,26 puntos**.

La participación de los docentes de acuerdo a los lineamientos internos y externos reflejan un trabajo colaborativo y en equipo, ante esto Perrenoud (2004) menciona que “participar en la gestión de la escuela es una competencia novedosa en el sentido que traspasa la organización del centro propiamente dicho” (p. 226). Ante lo mencionado y los resultados expuestos se determina que el personal docente concuerda que el liderazgo es fundamental dentro de la institución educativa, y se resalta una vez más que gracias a esto, predomina el cumplimiento de cada uno de los indicadores, ejecutándose con responsabilidad cada uno de los reglamentos internos como son la entrega de la documentación solicitada entre estos planes anuales, planificaciones micro curriculares en los tiempos establecidos por las autoridades institucionales, además se refleja el cumplimiento en la entrega de cuadros de calificaciones a los estudiantes y representantes legales, se puede observar el cumplimiento en la subida de notas en la plataforma de Educar Ecuador; sin embargo hay un indicador con una valoración de 31 sobre 33, donde se menciona la puntualidad de los docentes a las reuniones que se convoca por parte de los directivos, esto no significa que existe impuntualidad en las diversas actividades, sino más bien existen la cantidad de 5 docentes que frecuentemente no cumplen en esto, pero son por diferentes circunstancias, por lo que se sugiere que exista una organización en los tiempo y poder ir erradicando este pequeño problema, de manera general los docentes cumplen con cada uno de los lineamientos convirtiéndose una fortaleza entre ellos mismos, ya que demuestra la responsabilidad, el compromiso y la ética profesional dentro de los procesos de una educación de calidad.

En conclusión el cumplimiento de las normas y reglamentos institucionales conllevan a un trabajo en equipo visionando los objetivos generales y concretos de la institución educativa y porque no decir los del Ministerio de Educación, demostrando esto, que el liderazgo que existe por parte de la autoridad educativa conlleva al correcto cumplimiento de los mismos ya que depende mucho la empatía que se tiene y la vocación a solicitar algo, esto logra que el cumplimiento por parte de los docentes no se vea como una obligación, por el contrario se convierta en un hábito de responsabilidad.

Tabla N° 9: Relación con la comunidad

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
4. Relación con la comunidad		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
4.1	Participa decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	0	0	6	24	10	50	16	74	0,31
4.2	Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	1	3	8	32	7	35	16	70	0,29
4.3	Colabora en la administración y ejecución de tareas extra curriculares	0	0	0	0	2	6	2	8	12	60	16	74	0,31
4.4	Apoya al trabajo en equipo aun fuera del tiempo de clases	0	0	0	0	0	0	5	20	11	55	16	75	0,31
4.5	Comparte estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario	0	0	0	0	0	0	6	24	10	50	16	74	0,31
4.6	Colabora en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria.	0	0	0	0	0	0	4	16	12	60	16	76	0,32
4.7	Está abierto al diálogo	0	0	0	0	0	0	2	8	14	70	16	78	0,33
4.8	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	5	20	11	55	16	75	0,31
4.9	Le gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	0	0	6	24	10	50	16	74	0,31
TOTAL		0	0	0	0	3	9	44	176	97	485	144	670	2,79

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	9	16	5	720	3,00

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).



Figura 9: Relación con la comunidad
 Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La calificación del docente otorgada por la comunidad educativa, depende de muchos factores por ejemplo la forma de enseñar dentro de los salones de clases, la forma de actuar en las diversas actividades, la forma de vestir, la manera de tratar a las personas que lo rodean y porque no decir su relación con cada uno de los miembros de la comunidad educativa, el docente ante los ojos de todos es un ente motivador en la ejecución de las diversas actividades donde se propicia la participación de todos los actores de la institución educativa, la relación docente – comunidad ayuda a conseguir los diversos objetivos que se visionan dentro del campo educativo, ante lo mencionado Perrenoud (2004) indica que “el ser competente implica saber adoptar el rol de líder para dirigir las reuniones e impulsar y mantener el equipo” (p. 226).

Dentro de los resultados de la dimensión relación con la comunidad educativa en la coevaluación docente se identifican 9/30 indicadores a evaluar, que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración de cada indicador, se debe alcanzar un total de **720 puntos**, de acuerdo a la tabla de datos se visualiza los siguientes resultados 0 repuestas de 1 punto, 0 repuestas de 2 puntos, 3 repuestas de 3 puntos obteniendo 9 puntos, 44 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 176 puntos y 97 repuestas de 5 puntos teniendo 485 puntos, haciendo un total **670 puntos** que ponderadas sobre **3,00** puntos que vale la dimensión relación con la comunidad dentro de la coevaluación docente se obtiene una valoración de **2,79 puntos**.

De acuerdo a los resultados expuestos se expresa que cada indicador dentro de esta dimensión tiene una valoración de 0,33 puntos; ante esta aclaración podemos notar que los docentes en la coevaluación mediante un indicador mencionan de manera general, coinciden que les hace falta esa motivación en el momento de crear programas de participación considerando de importancia a cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, no obstante en los pocos programas que se ejecutan por parte de la institución los docentes participan activa y emotivamente, colaboran en cada uno de los aspectos conllevando a que la ejecución de los mismos sea lo más provechoso para cada miembro de la institución, se puede notar el trabajo en equipo, además se comparten estrategias para el desarrollo comunitario, y algo muy importante que hay que destacar es que cada uno de los docentes se encuentran abierto al dialogo con el único fin de buscar mejoras para los integrantes de la institución educativa, además se demuestra a simple vista el respeto y la aceptación de cada uno de los lineamientos que dan cada uno de los directivos con el fin del desarrollo comunitario, ante lo expuesto se recomienda crear programas de participación motivadora para todos los actores de la educación.

Tabla N° 10: Coevaluación docente

COEVALUACIÓN DOCENTE		Indicadores	VALORACIÓN												
			1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
DIMENSIONES A EVALUAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	
1	Habilidades Pedagógicas y Didácticas	9	0	0	6	12	9	27	39	156	90	450	144	645	2,69
2	Desarrollo Emocional	8	0	0	0	0	2	6	11	44	115	575	128	625	2,60
3	Aplicación de Normas y Reglamentos	4	0	0	0	0	2	6	14	56	48	240	64	302	1,26
4	Relación con la comunidad	9	0	0	0	0	3	9	44	176	97	485	144	670	2,79
TOTAL		30	0	0	6	12	16	48	108	432	350	1750	480	2242	9,34

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	30	16	5	2400	10

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

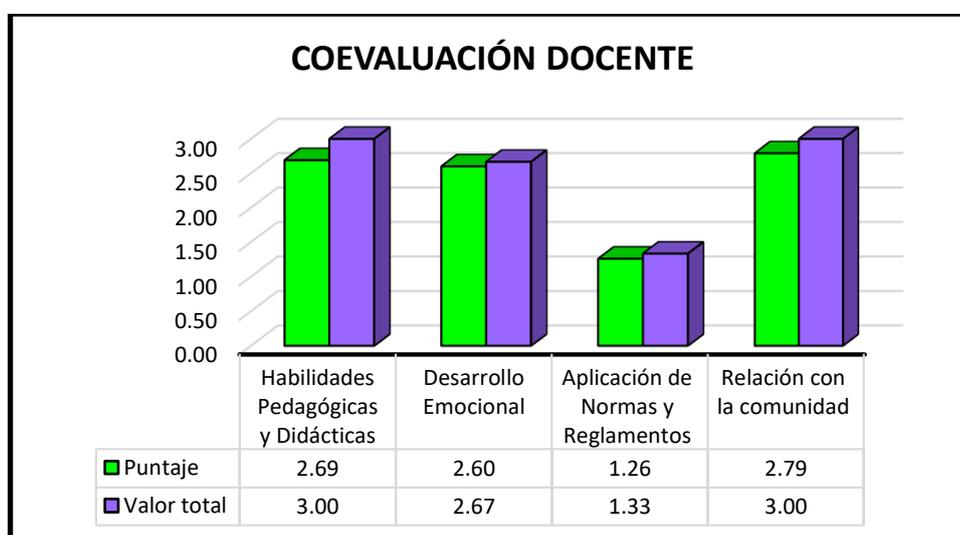


Figura N° 10: Coevaluación docente
Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de la **coevaluación docente** aplicado a los 16 docentes de la institución educativa, se obtiene un puntaje de **9,34/10**, ubicando el desempeño del docente en un nivel de excelente, las dimensiones reflejan una calificación alta determinando que se cumple con los lineamientos enmarcados por el Ministerio de Educación, Carrasco (2011) en torno a la coevaluación resalta que la misma tiene lugar cuando "el profesor y el alumno evalúan en común las actividades o rendimiento personal de este, se trata de una evaluación conjunta que tiene lugar cuando ambos analizan determinadas, tareas, actitudes, destrezas,..." (p. 157).

Si analizamos la tabla de datos de la coevaluación docente podemos resumir lo siguiente:

Como fortaleza se puede determinar la dimensión de Desarrollo Emocional con una puntuación de 2,60 de 2,67 resaltando el clima laboral entre compañeros indicando que cada uno de ellos se encuentran satisfechos laborando en la institución educativa siendo esto una motivación constante en el desarrollo profesional, así mismo, tenemos la dimensión de aplicación de normas y reglamentos teniendo una puntuación 1,26 de 1,33 indicado que los docentes cumplen con cada una de las disposiciones dadas por el establecimiento como entrega de documentos como planificaciones curriculares, planes de aula, planes de comisión, proyectos educativos, además se refleja la entrega de calificaciones en los tiempos oportunos, así mismo la puntualidad de los docentes en las diversas actividades que se desarrollan, esta responsabilidad y cumplimiento por parte del docente conllevan al cambio de acuerdo a la realidad y avances de la sociedad.

Si vamos a identificar los nudos críticos tenemos en la dimensión de habilidades pedagógicas un resultado de 2,69/ 3,00 considerando que la utilización de las TIC, recursos novedosos e innovadores dentro de los procesos de enseñanza – aprendizaje, permitirán crear espacios educativos motivadores que involucren de una manera más eficaz a cada uno de los niños y niñas en el momento de la adquisición de conocimientos conllevándolos a una superación personal y por ende académico, es necesario que cada uno de los docente se actualice y avance su profesionalismo de acuerdo a los cambios y la realidad social, sin dejar de un lado la identificación de las necesidades que tienen los estudiantes para crear conocimientos significativos, ante esto Sáez (2010) menciona que “el uso efectivo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en la práctica educativa requiere que los docentes mantengan una actitud positiva hacia estas actividades, al mismo tiempo que son capaces de desarrollarlas en los contextos educativos” (p. 1).

Así mismo dentro de la coevaluación docente se considera como nudo crítico a la dimensión de relación con la comunidad donde se obtuvo un valor de 2,79/3,00 rescatando el mismo resultado de la autoevaluación, se considera de importancia la creación de programas de participación de todos los miembros de la comunidad educativa fomentando la comunicación, el trabajo en equipo y por ende la relación entre todos, la coevaluación nos indica que existe una buena relación entre los docentes siempre buscando la solución de cualquier evento presentado mediante el dialogo, para lo cual Fernández (2015) resalta que la relación de “la profesión docente y la comunidad escolar es un reflejo de las situaciones que se dan en las organizaciones institucionales” (p. 1).

COEVALUACIÓN DIRECTIVO

Tabla N° 11: Habilidades pedagógicas y didácticas

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1.1	Utiliza biografía actualizada	0	0	0	0	2	6	5	20	9	45	16	71	0,31
1.2	Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional	0	0	0	0	2	6	3	12	11	55	16	73	0,31
1.3	Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,34
1.4	Entrega el plan anual y unidad didáctica en los plazos estipulados por la autoridad	0	0	0	0	2	6	0	0	14	70	16	76	0,33
1.5	Planifica las clases en el marco del currículo nacional	0	0	0	0	0	0	0	0	16	80	16	80	0,34
1.6	Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	3	9	3	12	10	50	16	71	0,31
1.7	Explica los criterios de evaluación al inicio del año lectivo	0	0	0	0	4	12	2	8	10	50	16	70	0,30
1.8	Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo	0	0	0	0	1	3	2	8	13	65	16	76	0,33
1.9	Utiliza tecnologías de comunicación e información en sus clases	0	0	0	0	11	33	1	4	4	20	16	57	0,25
1.10	Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	1	3	14	56	1	5	16	64	0,28
TOTAL		0	0	0	0	26	78	31	124	103	515	160	717	3,09

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	10	16	5	800	3,45

Fuente: Encuesta aplicada al directivo de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

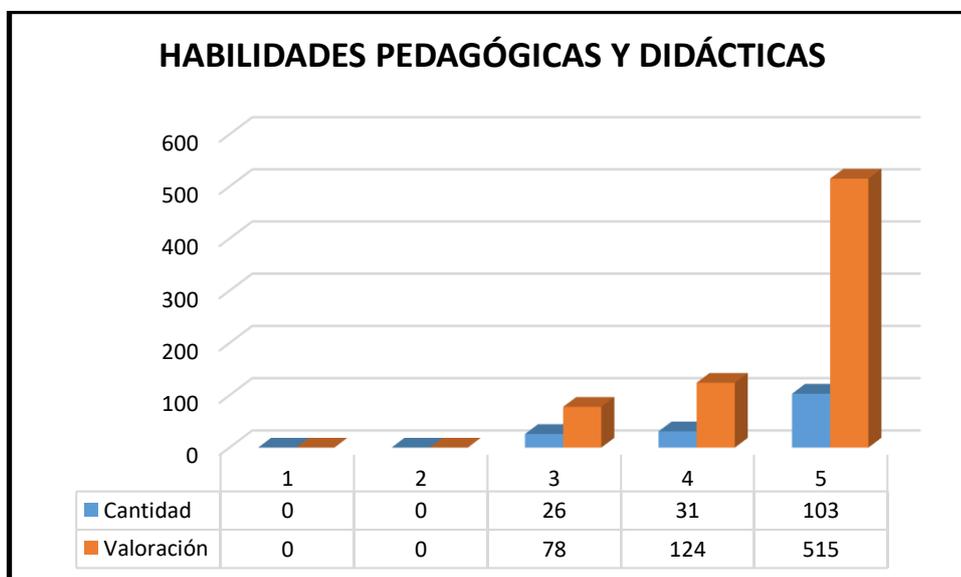


Figura N° 11: Habilidades pedagógicas y didácticas

Fuente: Encuesta aplicada al directivo de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La coevaluación directivo es el punto de vista de la parte administrativa de cómo están trabajando cada uno de los docentes en los procesos de enseñanza – aprendizaje permitiendo identificar como se está realizando la ejecución de cada uno de los procesos de aprendizaje dentro del salón de clases cumpliendo con el objetivo de crear conocimientos de calidad, en la dimensión de habilidades pedagógicas dentro de la coevaluación directivo se cuenta con un total de 10/29 indicadores a evaluar que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **800 puntos**, en la tabla se puede identificar que se obtuvieron 0 repuestas de 1 punto, 0 repuestas de 2 puntos, 26 repuestas de 3 puntos obteniendo 78 puntos, 31 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 124 puntos y 103 repuestas de 5 puntos teniendo 515, esto hace un total **717 puntos** que ponderadas sobre **3,45** puntos que vale la dimensión de habilidades pedagógicas dentro de la coevaluación directivo se obtiene una valoración de **3,09 puntos**.

Con lo expuesto se puede indicar que cada indicador debe alcanzar un puntaje de 0,34, en sus investigaciones Perrenoud (2004) indica que es necesario “hacer el seguimiento de la progresión de los aprendizajes eligiendo buenos ejercicios, estandarizados en libros y evaluaciones de carácter formativo, la competencia emergente es la de practicar una pedagogía de situaciones de problemas” (p. 225). A partir de esto se analiza la tabla identificando que al igual que la autoevaluación y la coevaluación docente, el directivo indica que el problema que resalta en los docentes, es que no emplean las tecnologías dentro de los procesos de enseñanza – aprendizaje de acuerdo a la realidad de la sociedad y los avances tecnológicos, obteniendo en este indicador una valoración de 0,25/0,34; en la actualidad el docente debe aplicar el constructivismo, el mismo que nos indica que el estudiante crea sus conocimiento de acuerdo a sus bases intelectuales y sus necesidades, tomando como importancia la aplicación de las TIC ya que son los recursos educativos de la actualidad, para esto Carneiro (2015) menciona que “la incorporación de las TIC en la educación ha abierto grandes posibilidades para mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje” (p. 121).

Además también se considera por parte del directivo que los docentes preparan clases de acuerdo al grupo y que les falta de indagar e identificar las necesidades individuales de cada uno de los estudiantes para lograr un aprendizaje de calidad, la mayor parte de los indicadores se encuentran en una valoración de 31 a 34 convirtiéndose en fortaleza para la institución educativa, ya que se puede evidenciar que cada uno de los docentes utilizan biografía actualizada, enmarcan todos los documento como el plan anual en PEI, elaboran planificaciones anuales y microcurriculares en los tiempos estipulados de acuerdo al currículo nacional, además imparte a los estudiantes los modelos de evaluación, programación de las diversas a áreas de conocimiento y los procesos de calificación fomentando la relación con los estudiantes.

Tabla N° 12: Desarrollo emocional

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
2. Desarrollo Emocional		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
2.1	Disfruta al dictar sus clases	0	0	0	0	0	0	3	12	13	65	16	77	0,33
2.2	A los estudiantes le gusta asistir a su clase	0	0	0	0	0	0	2	8	14	70	16	78	0,34
2.3	Se relaciona afectivamente con sus estudiantes	0	0	0	0	1	3	1	4	14	70	16	77	0,33
2.4	Se relaciona afectivamente con sus colegas	0	0	0	0	2	6	2	8	12	60	16	74	0,32
2.5	Puede tomar iniciativas y trabajar con autonomía	0	0	0	0	3	9	1	4	12	60	16	73	0,31
2.6	Se siente apoyado por sus colegas en la realización del trabajo diario	0	0	0	0	1	3	2	8	13	65	16	76	0,33
2.7	Trabaja en equipo con objetivos definidos	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,34
2.8	Los padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realiza	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,34
2.9	Se preocupa porque su apariencia personal	0	0	0	0	0	0	1	4	15	75	16	79	0,34
2.10	Demuestra seguridad en sus decisiones	0	0	0	0	1	3	0	0	15	75	16	78	0,34
TOTAL		0	0	0	0	8	24	14	56	138	690	160	770	3,32

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	10	16	5	800	3,45

Fuente: Encuesta aplicada al directivo de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Gráfico N° 12

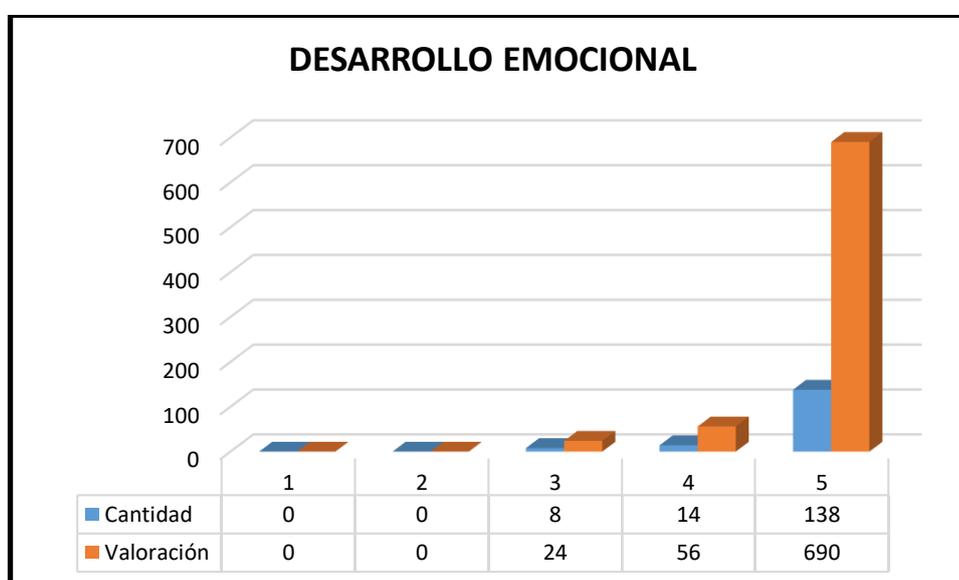


Figura N° 12: Desarrollo emocional

Fuente: Encuesta aplicada al directivo de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

El apoyo diario de las autoridades dentro de una institución educativa fomenta el desarrollo emocional de los docentes ya que se genera la confianza y el trabajo en equipo, en la dimensión desarrollo emocional dentro de la coevaluación directivo se tiene 10/29 indicadores que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **800 puntos**, analizando los resultados podemos obtenidos por los encuestados se puede denotar que se obtuvo 0 repuestas de 1 punto, 0 repuestas de 2 puntos, 8 repuestas de 3 puntos obteniendo 56 puntos, 14 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 56 puntos y 138 repuestas en 5 puntos teniendo 690, haciendo un total **770 puntos** que ponderadas sobre **3,45 puntos** que vale la dimensión de desarrollo emocional dentro de la coevaluación directivo se obtiene una valoración de **3,32 puntos**.

Considerando los resultados obtenidos se resalta que cada indicador tiene un valor de 0,34 ante esto, el indicador que menciona si el docente toma iniciativas y trabaja con autonomía alcanza un valor de 0,31 dejando como constancia que a los docentes les falta un poco de seguridad en las decisiones que toma, ya que al equivocarse pierden la confianza de sí mismo perdiendo la autonomía y su desarrollo personal y porque no decir profesional; la relación entre todos los docentes de la institución es activa sin embargo de acuerdo a los resultados obtenidos se puede notar que falta un poco de afectividad por parte de cada uno de ellos, además de manera general se puede indicar que los docentes disfrutan impartir sus clases a los niños y niñas, logrando despertar el interés por parte de los estudiantes en el momento de aprender o adquirir nuevos conocimientos, brindando el apoyo necesario y la confianza, contribuyendo al trabajo en equipo con todos los miembros de la comunidad educativa logrando los objetivos institucionales, sobresaliendo el apoyo de los padres de familia, es importante mencionar que los docentes cuidan de su apariencia personal, demostrando su ética y su profesionalismo basados en valores y conocimientos convirtiéndose en ejemplo para la comunidad.

El desarrollo emocional de los docentes conlleva a una interacción entre todos los actores de la comunidad educativa como padres, directivos y estudiantes, permitiendo una relación de confianza, sinceridad y justicia, determinado el grado de influencia que emite en un buen estado emocional dentro y fuera de los procesos de enseñanza - aprendizaje, un docente motivado se convierte en un líder generando resultados positivos en las diversas actividades que se generen en el plantel educativo como proyectos escolares, participación estudiantil, programas comunitarios, y lo más importante lograr los objetivos de la educación enmarcados en el buen vivir, considerando como eje principal a los estudiantes, ante esto García (2009) expresa que “las interacciones entre profesor y alumnos y entre los propios alumnos generan emociones, sentimientos y actitudes hacia sí mismos, hacia los demás y hacia la materia objeto de estudio” (p. 5).

Tabla N° 13: Aplicación de normas y reglamentos

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
3. Aplicación de Normas y Reglamentos		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
3.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen	0	0	0	0	2	6	3	12	11	55	16	73	0,31
3.2	Dedica el tiempo suficiente para para completar las actividades asignadas	0	0	0	0	1	3	3	12	12	60	16	75	0,32
3.3	Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional	0	0	0	0	0	0	6	24	10	50	16	74	0,32
3.4	Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	1	2	2	6	6	24	7	35	16	67	0,29
3.5	Llega puntualmente a todas las clases	0	0	0	0	2	6	0	0	14	70	16	76	0,33
TOTAL		0	0	1	2	7	21	18	72	54	270	80	365	1,57

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	5	16	5	400	1,94

Fuente: Encuesta aplicada al directivo de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

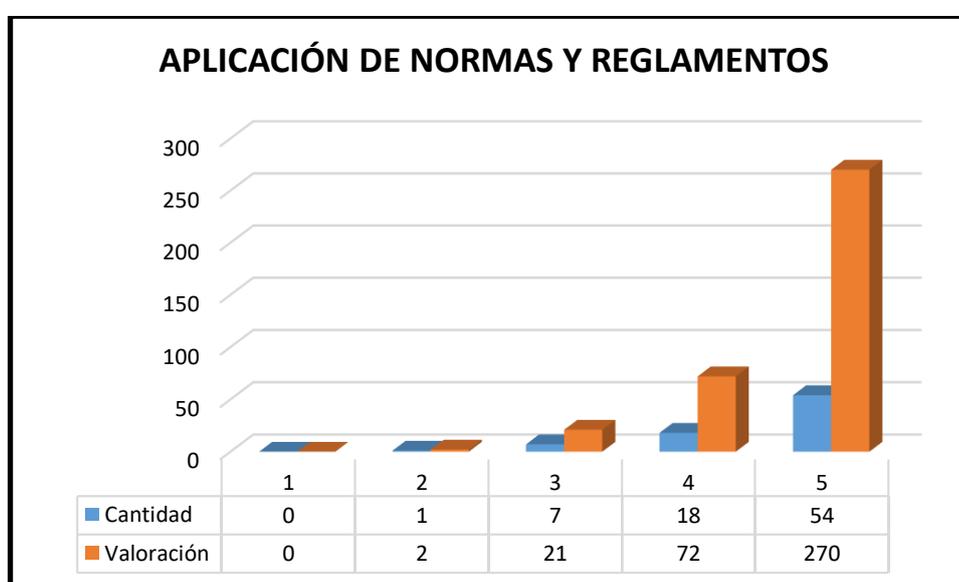


Figura N° 13: Aplicación de normas y reglamentos
 Fuente: Encuesta aplicada al directivo de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes en la institución educativa es de importancia para el avance profesional, la coevaluación directiva tiene relevancia en los procesos educativos ya que mide el cumplimiento desde el punto de vista de las autoridades, esta dimensión tiene un total de 5/29 indicadores a evaluar que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración teniendo que alcanzar un total de **400 puntos**, observando la tabla de datos de acuerdo a los resultados obtenidos podemos indicar que se obtuvieron 0 repuestas de 1 punto, 1 repuesta de 2 puntos obteniendo 2 puntos, 7 repuestas de 3 puntos obteniendo 21 puntos, 18 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 72 puntos y 54 repuestas de 5 puntos teniendo 270 puntos, haciendo un total **365 puntos** que ponderadas sobre **1,94** puntos equivale la dimensión aplicación de normas y reglamentos dentro de la coevaluación directivo se obtiene una valoración de **a 1,57 puntos**.

El cumplimiento puede ser considerado como el trabajo en equipo, la confianza que ofrece y el liderazgo por parte de las autoridades, ante esto Murillo (2009) resalta que “el trabajo en equipo y la coordinación de funciones y procesos se constituyen en elementos esenciales del desarrollo institucional, por lo que las características del clima del centro van a influir de manera decisiva en la mejora del mismo” (p.379), ante esto se especifica que cada indicador dentro de esta dimensión debe alcanzar un valor de 0,34 puntos, con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a la autoridad se menciona que a los docentes no les gusta participar en los consejos directivos o técnicos de la institución educativa, se considera que la ejecución de varios documentos exigidos por parte del Ministerio de Educación ocasiona esta desmotivación en querer participar en estos grupos, por esta razón este indicador alcanza un puntaje de 0,29; de ahí se puede analizar que los indicadores alcanzaron una valoración entre 0,31 a 0,33 indicándonos que el personal docente aplica los reglamentos internos, buscando el medio y el tiempo correspondiente para cumplir con las actividades a ellos asignados, maneja cada una de las situaciones presentadas de una manera profesional buscando una solución para los mismos mediante acuerdos y compromisos con el respectivo actor educativo; una de las fortalezas que se puede mencionar por parte del directivo es la puntualidad que se da en las diversas actividades ya que se ha convertido en un hábito en todos los miembros de la comunidad educativa, resaltando que existe un porcentaje mínimo que no cumple con este valor de importancia.

En conclusión se puede mencionar que el docente debe tener una predisposición de cambio, de actualización y de cumplimiento de acuerdo a la realidad institucional, la combinación de funciones exigidas y ejecución de las mismas por el docente hacen notar los diversos testimonios, donde sobresale el liderazgo y el compromiso que existe por cada actor educativo con el único fin de ofrecer un servicio educativo de acuerdo a las necesidades de la sociedad principalmente de los estudiantes.

Tabla N° 14: Relación con la comunidad

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
4. Relación con la comunidad		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
4.1	Participa decididamente activamente en el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	0	0	6	24	10	50	16	74	0,32
4.2	Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	16	12	60	16	76	0,33
4.3	Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario	0	0	0	0	2	6	3	12	11	55	16	73	0,31
4.4	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	2	8	14	70	16	78	0,34
TOTAL		0	0	0	0	2	6	15	60	47	235	64	301	1,30

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	4	16	5	3,20	1,38

Fuente: Encuesta aplicada al directivo de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Gráfico N° 14



Figura N° 14: Relación con la comunidad
Fuente: Encuesta aplicada al directivo de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La dimensión relación con la comunidad dentro de la coevaluación directivo tiene 4/29 indicadores a evaluar que multiplicados por 16 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **320 puntos**, de acuerdo a la tabla de datos se obtiene los siguientes resultados 0 repuestas de 1 punto, 0 repuestas de 2 puntos, 2 repuestas de 3 puntos obteniendo 6 puntos, 15 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 60 puntos y 47 repuestas de 5 puntos teniendo 235, haciendo un total **301 puntos** que ponderadas sobre **1,38** puntos que vale la dimensión relación con la comunidad dentro de la coevaluación directivo se obtiene una valoración **1,30 puntos**.

De acuerdo a los resultados obtenidos dentro de la dimensión relación con la comunidad cada indicador tiene un valor de 0,34; sabiendo que a los docentes le falta algo de autonomía y decisión propia, en este ámbito se muestra la consecuencia como es la no compartición de estrategias encaminadas al desarrollo comunitario; sin embargo de manera general el directivo comenta que cuenta con un personal que participa en las diferentes actividades planificadas involucrando a cada uno de los actores de la comunidad educativa, además programa actividades institucionales con los padres de familia y estudiantes buscando el trabajo en equipo, esto se convierte en una fortaleza ya que las consecuencias de este trabajo es el desarrollo integral de la comunidad educativa, fomentando la comunicación, buscando la interacción encaminados al único objetivo como es la calidad educativa con una calidez, donde cada uno de los integrantes de la comunidad educativa se encuentren satisfechos con el servicio educativo contando con los recursos necesarios que conlleven al desarrollo de la sociedad.

En conclusión Hernández (2015) resalta que “las capacidades personales del docente ayudan a gestionar la creación de una atmósfera agradable y relajada de trabajo” (p. 10); el docente debe tener en claro que cada uno de los actores de la comunidad educativa tienen pensamientos propios e individuales, identificando esto es deber y porque no decir obligación del docente satisfacer cada una de las necesidades de los estudiantes, padres de familia, directivo y porque no de ellos mismos, partiendo de los problemas que se presentan en el diario vivir dentro o fuera de la institución educativa considerando de importancia los avances tecnológicos y cambios sociales, que son los referentes que conllevan a buscar las estrategias adecuadas y correctas para enfrentarlos, la relación del docente con la comunidad refleja el nivel de compromiso que existe por parte del profesor en involucrar al actor educativo en las diversas actividades.

Tabla N° 15: Coevaluación directivo

COEVALUACIÓN DIRECTIVO		Indicadores	VALORACIÓN												
			1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
DIMENSIONES A EVALUAR			N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1	Habilidades Pedagógicas y Didácticas	10	0	0	0	0	26	78	31	124	103	515	160	717	3,09
2	Desarrollo Emocional	10	0	0	0	0	8	24	14	56	138	690	160	770	3,32
3	Aplicación de Normas y Reglamentos	5	0	0	1	2	7	21	18	72	54	270	80	365	1,57
4	Relación con la comunidad	4	0	0	0	0	2	6	15	60	47	235	64	301	1,30
TOTAL		29	0	0	1	2	43	129	78	312	342	1710	464	2153	9,28

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	29	16	5	2320	10

Fuente: Encuesta aplicada al directivo de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

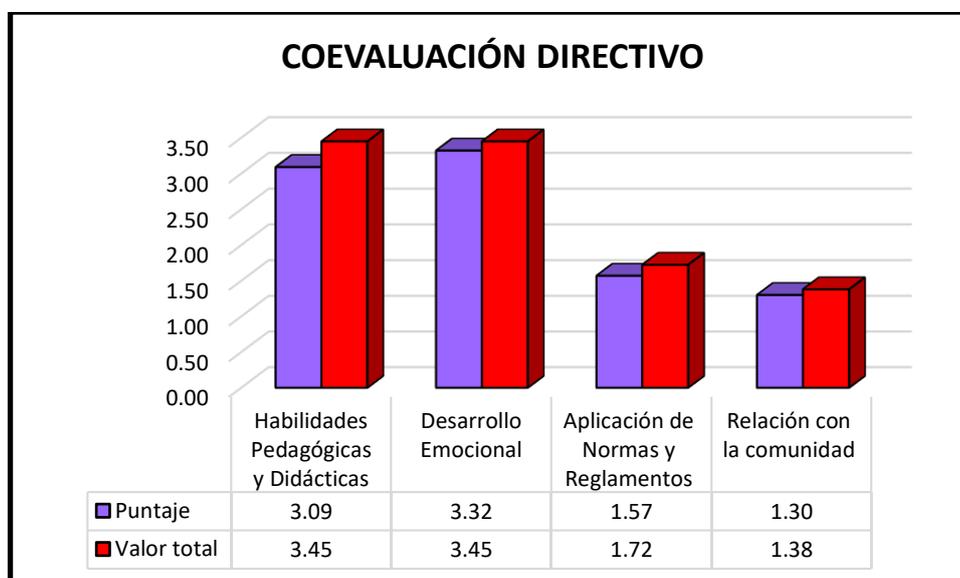


Figura 15: Coevaluación directivo
 Fuente: Encuesta aplicada al directivo de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Carrasco (2011) recalca que "la coevaluación tiene lugar cuando el profesor y el directivo evalúan en común las actividades o rendimiento personal de este, se trata de una evaluación conjunta que tiene lugar cuando ambos analizan determinadas, tareas, actitudes, destrezas" (p. 157). El resultado final del instrumento de la coevaluación directivo aplicada a 16 docentes, se obtuvo un puntaje de **9,28/10**, determinando la excelencia en el desarrollo profesional docente por parte de la autoridad, sin embargo, es necesario detallar los resultados para identificar los cambios o sugerencias de acuerdo a la valoración que obtuvieron las dimensiones considerando los lineamientos otorgados por el Ministerio de Educación.

Dentro de la coevaluación directivo se resalta como fortaleza las dimensiones desarrollo emocional ya que se obtiene una valoración de 3,32/3,45 resaltando el clima laboral de confianza y agradable que se ofrece a la comunidad educativa, aplicando cada uno de los valores convirtiéndolos dentro del proceso de enseñanza en hábitos para las personas, además de acuerdo a los resultados se refleja el trabajo en equipo tanto en los docentes como en los directivos; la dimensión relación con la comunidad también es considerada una fortaleza ya que obtuvo una valoración de 1,30/1,38 resaltando la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en las diversas actividades que se realizan, se puede mencionar que la motivación que mantienen cada uno de los docentes conllevan a mantener una buena relación con la comunidad educativa incentivándolos a la participación y colaboración; el directivo menciona que cada uno de los docentes demuestran un liderazgo conllevando a que se cumplan cada uno de los procesos educativos internos y externos, ante esto Plancarte (2009) menciona que “las personas que se vuelven influyentes ejercen liderazgo ejercen liderazgo informal porque poseen aptitudes o recursos especiales valorados o necesitados por otros”. (p. 13).

Con los resultados obtenidos, las dimensiones que son consideradas como nudos críticos dentro de la coevaluación directivo tenemos la de habilidades pedagógicas y didácticas teniendo un valor de 3,09/3,45; resaltando una vez más la no utilización de las tecnologías de comunicación e información dentro de los procesos de enseñanza – aprendizaje por parte de los docentes; ante esto se considera de importancia la actualización permanente de los docentes de acuerdo a los avances sociales y tecnológicos, dentro de una institución educativa se debe tener espacios de aprendizajes innovadores y creativos que llamen la atención a los estudiantes, en este caso se debe crear recursos didácticos tecnológicos como por ejemplo diapositivas con cada uno de los fonemas implementando a animación; videos caseros que ayuden a reflexionar sobre las necesidades que tiene la sociedad conllevando a la búsqueda de soluciones de los mismos, ante esto, Salinas (2014) menciona que las instituciones deben “flexibilizarse y desarrollar vías de integración de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de formación” (p. 1).

Así mismo es considerada como nudo crítico la dimensión aplicación de normas y reglamentos, se obtuvo un valor de 1,57/1,72, se considera que se necesita levantar el interés de los docentes para su participación en los consejos directivos o técnicos mediante la socialización de la importancia que tiene el aporte de cada uno de ellos en el momento de pertenecer a estos organismos, resaltando que la opinión de todos los integrantes de la comunidad educativa es importante en la toma de las diversas decisiones por el bienestar de la institución educativa logrando la calidad educativa.

HETEROEVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

Tabla N° 16: Habilidades pedagógicas y didácticas

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1.1	Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes	1	1	1	2	4	12	4	16	50	250	60	281	0,45
1.2	Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos del área	0	0	3	6	4	12	10	40	43	215	60	273	0,44
1.3	Explica las relaciones que existen entre los diversos temas	0	0	6	12	0	0	0	0	54	270	60	282	0,46
1.4	Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	3	3	3	6	22	66	2	8	30	150	60	233	0,38
1.5	Ejemplifica los temas tratados	0	0	1	2	2	6	8	32	49	245	60	285	0,46
1.6	Adecua los temas a los intereses de los estudiantes	0	0	2	4	10	30	4	16	44	220	60	270	0,44
1.7	Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases	5	5	3	6	22	66	10	32	20	100	58	209	0,35
1.9	Analizar	0	0	0	0	4	12	2	8	54	270	60	290	0,47
1.10	Sintetizar	1	1	1	2	8	24	10	40	40	200	60	267	0,43
1.11	Reflexionar	0	0	1	2	6	18	6	24	47	235	60	279	0,45
1.12	Observar	0	0	0	0	6	18	12	48	42	210	60	276	0,45
1.13	Descubrir	0	0	0	0	12	36	18	72	30	150	60	258	0,42
1.14	Redactar con claridad	0	0	2	4	8	24	4	16	46	230	60	274	0,44
1.15	Escribir correctamente	0	0	1	2	8	24	2	8	49	245	60	279	0,45
1.16	Leer comprensivamente	0	0	0	0	0	0	6	24	54	270	60	294	0,48
TOTAL		10	10	24	48	116	348	98	384	652	3260	898	4058	6,56

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	16	60	5	4500	7,27

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

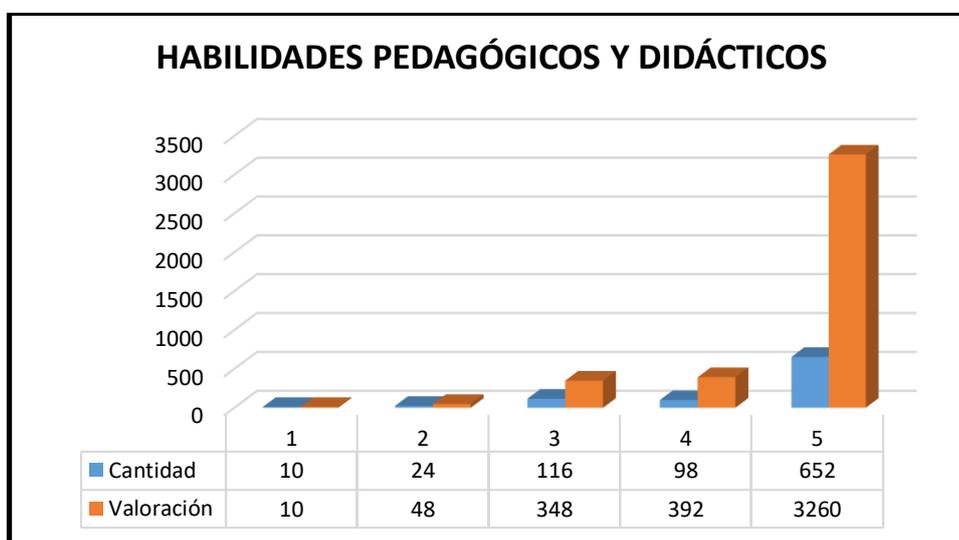


Figura N° 16: Habilidades pedagógicas y didácticos

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La heteroevaluación por parte de los estudiantes en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas nos permite identificar cual es el trabajo del docente desde el punto de vista del niño y niña en los procesos de enseñanza – aprendizaje; cual es la metodología utilizada en el momento de transmitir un conocimiento; en esta dimensión tenemos un total de 15/33 indicadores a evaluar multiplicados por 60 encuestados (estudiantes) y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **4500 puntos**, obteniendo 10 repuestas de 1 punto alcanzando 10 puntos, 24 repuestas de 2 puntos obteniendo 48 puntos, 116 repuestas de 3 puntos obteniendo 348 puntos, 98 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 392 puntos y 652 repuestas de 5 puntos teniendo 3260, esto hace un total **4058 puntos** que ponderadas sobre **7,27** puntos que vale la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas dentro de la heteroevaluación por parte del estudiante se obtiene una valoración de **6,56 puntos**.

De acuerdo a los detalles se puede señalar que en esta dimensión cada indicador debe alcanzar un puntaje de 0,48, analizando los resultados individuales se resalta una vez más la coincidencia con los otros instrumentos evaluativos donde se menciona que los docentes no aplican tecnologías de comunicación en los procesos de enseñanza – aprendizaje en el momento de dictar la clase arrojando una calificación de 0,35/0,48, siendo las TIC de importancia para el desarrollo intelectual del estudiante de acuerdo a la realidad tecnológica, del mismo modo los educandos mencionan que los docentes no dan una introducción en el momento de impartir una clase, en este caso se puede considerar una actividad motivacional inicial al impartir un nuevo tema, para lo cual Salinas (2004) nos menciona que la “formación apoyadas en las TIC llevan a nuevas concepciones del proceso de enseñanza – aprendizaje que acentúan la implicación activa del estudiante” (p. 3).

Sin embargo en los 13 indicadores restantes arrojan una valoración pasada de 0,40 puntos indicándonos que el niño y niña se encuentran de acuerdo como su docente le dicta una clase, los estudiantes también mencionan que los contenidos van de acuerdo al nivel donde se encuentran relacionándolo con la vida real ejemplificándolos con hechos vivenciales; conllevando a fomentar el análisis, la reflexión, la observación, logrando el descubrimiento de nuevos saberes redactándolos, sintetizándolos, argumentándolos, escribiéndolos y entendiendo cada uno de los contenidos, siendo una fortaleza en el desarrollo de la calidad educativa ya que se crean constantemente conocimientos significativos. El docente juega un papel importante dentro de los procesos educativos ya que, de acuerdo a los métodos, técnicas, estrategias que utiliza conlleva a lograr los objetivos deseados dentro del campo educativo como es la calidad, sin dejar de un lado los lineamientos del buen vivir desarrollando un ambiente de calidez que ofrezca seguridad en los estudiantes, ante esto Hernández (2015) indica que las habilidades son “las capacidades relacionadas con el conocimiento y el dominio de la materia que el profesor imparte mediante las distintas técnicas y fases que hay que seguir para elaborar una concreción didáctica” (p. 10).

Tabla N° 17: Desarrollo emocional

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
2. Desarrollo Emocional		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
2.1	Trata a los estudiantes con cordialidad	0	0	1	2	2	6	10	40	47	235	60	283	0,46
2.2	Propicia el respeto a las personas diferentes	0	0	0	0	0	0	0	0	60	300	60	300	0,48
2.3	Propicia la no discriminación entre compañeros	0	0	3	6	0	0	6	24	51	255	60	285	0,46
2.4	Acepta las opiniones de los estudiantes	1	1	0	0	8	24	4	16	47	235	60	276	0,45
2.5	Se relaciona afectivamente con los estudiantes	0	0	1	2	2	6	14	56	43	215	60	279	0,45
2.6	Se relaciona con los demás docentes	0	0	0	0	0	0	0	0	60	300	60	300	0,48
2.7	Se preocupa por la falta de un estudiantes	2	2	3	6	8	24	10	40	37	185	60	257	0,42
2.8	Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor	2	2	1	2	12	36	8	32	37	185	60	257	0,42
TOTAL		5	5	9	18	32	96	52	208	382	1910	480	2237	3,62

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	8	60	5	2400	3,88

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

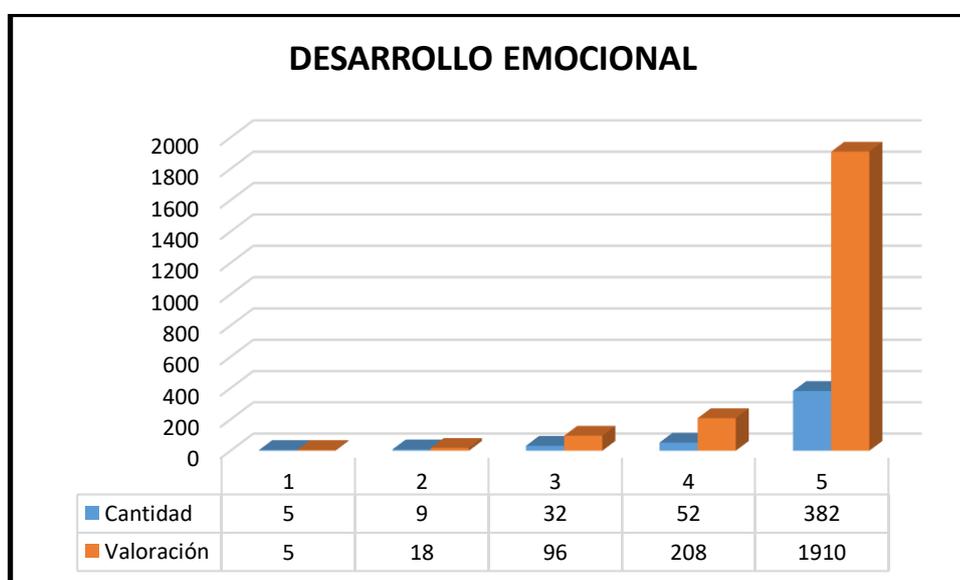


Figura N° 17: Desarrollo Emocional

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La dimensión desarrollo emocional dentro de la heteroevaluación por parte del estudiante nos ayuda a ver la motivación o ejemplo que da el profesor ante los ojos de los estudiantes, este indicador tiene 8/33 2 indicadores que multiplicados por 60 encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **2400 puntos**, analizando los resultados podemos denotar que se obtuvo 5 repuestas de 1 punto alcanzando 5 puntos, 9 repuestas de 2 puntos obteniendo 18 puntos, 32 repuestas de 3 puntos obteniendo 96 puntos, 52 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 208 puntos y 382 repuestas en 5 puntos teniendo 1910 puntos, haciendo un total **2236 puntos** que ponderadas sobre **3,88** puntos que vale la dimensión desarrollo emocional dentro de la heteroevaluación por parte de los estudiantes obteniendo una valoración de **3,62 puntos**.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede mencionar que cada indicador de la dimensión desarrollo emocional tiene un valor de 0,48 puntos, ante esto, los indicadores que resaltan si el docente se preocupa por la falta de un estudiante y de su apariencia personal tienen un valor de 0,42; los mismos que desde el punto de vista del estudiante, los docentes consideran un poco más de preocupación en el momento cuando falta un niño o niña mencionando que debería realizar una llamada o indagar a que se debe su ausencia con el fin de saber qué es lo que le ha sucedido, además en dos grados específicos indican que al docente le falta algo de cuidado de su apariencia personal, en este contexto es importante resaltar lo expresado por Rubio (2006) quien expresa que “los docentes apasionados por la enseñanza, se muestran comprometidos, entusiastas e intelectual y emocionalmente enérgicos en sus trabajo con niños y adolescentes” (p. 16).

Por otra parte Ruíz (2010), menciona que “la habilidad hace referencia a cómo las emociones actúan sobre nuestro pensamiento y nuestra forma de procesar la información”, ante esto es importante resaltar una fortaleza evidenciada en los actores investigados, como es la forma de tratar a los estudiantes por parte del docente aplicando valores que generen el respeto y la no discriminación entre los miembros de la comunidad educativa, además los docentes aceptan la opinión de cada uno de los alumnos relacionándose afectivamente con ellos; también se identificó que la relación entre los docentes es cordial siendo ejemplo para los estudiantes dentro y fuera de la institución educativa, ya que se nota un clima laboral agradable sobresaliendo el carisma de los docentes denotando el trabajo en equipo lleno de valores y ética profesional, convirtiéndose en la base para un buen desempeño profesional docente.

Tabla N° 18: Aplicación de normas y reglamentos

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
3. Aplicación de Normas y Reglamentos		1		2		3		4		5		TOTAL		Valor
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
3.1	Entrega a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos	0	0	0	0	12	36	8	32	40	200	60	268	0,43
3.2	Dicta sus clases de acuerdo horario establecido	0	0	0	0	4	12	2	8	54	270	60	290	0,47
3.3	Llego puntualmente a las clases	0	0	1	2	2	6	8	32	49	245	60	285	0,46
3.4	Falta constantemente a clases	30	30	12	24	8	24	10	40	0	0	60	118	0,19
TOTAL		30	30	13	26	26	78	28	112	143	715	240	961	1,55

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	4	60	5	1200	1,94

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

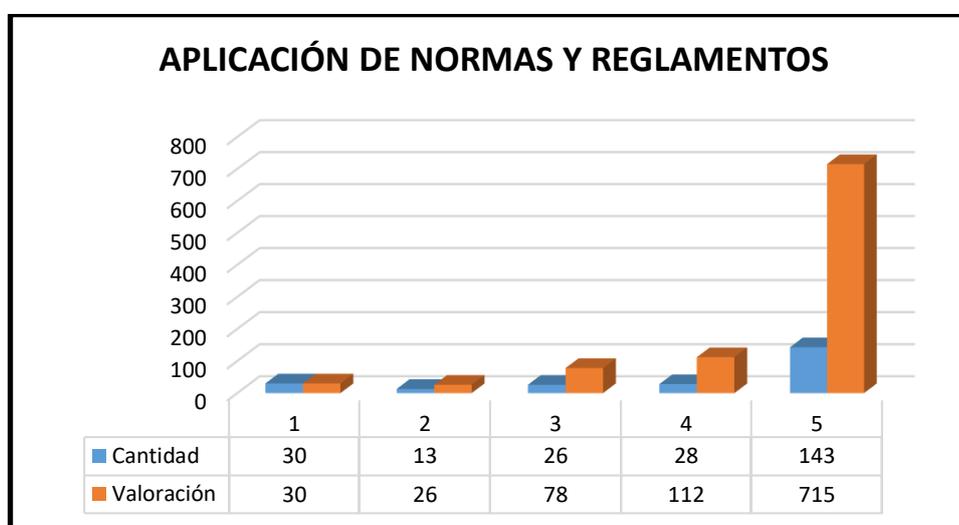


Figura N° 18: Aplicación de normas y reglamentos

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La dimensión aplicación de normas y reglamentos en la coevaluación por parte de los estudiantes a los docentes se puede identificar que existen 4/33 indicadores a evaluar que multiplicados por 60 encuestados (estudiantes) y 5 puntos de valoración teniendo que alcanzar un total de **1200 puntos**, observando la tabla de datos podemos indicar que se obtuvieron 30 repuestas de 1 punto obteniendo 30 puntos, 13 repuesta de 2 puntos obteniendo 60 puntos, 26 repuestas de 3 puntos obteniendo 78 puntos, 28 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 112 puntos y 143 repuestas de 5 puntos teniendo 715 puntos, haciendo un total **961 puntos** que ponderadas sobre **1,94** puntos que vale la dimensión de aplicación de normas y reglamentos dentro de la heteroevaluación por parte de los estudiantes se obtiene una valoración de **1,55 puntos**.

De acuerdo a los resultados detallados se identifica que el valor de cada indicador es de 0,48 puntos, basándonos en esto se analiza el indicador donde se resalta la falta constante a clases por parte de los docentes obteniendo un puntaje de 0,19 convirtiéndose en una fortaleza ya que entre menos sea la valoración más alta es la fortaleza, de ahí también los estudiantes consideran que las calificaciones de las diferentes actividades deben ser entregadas de una manera inmediata ya que de acuerdo al puntaje obtenido de 0,43 se determina que los docentes tardan un poco en entregarlos; también se resalta que los docentes respetan los horarios de clases dictando los contenidos de acuerdo al mismo, así como se resalta en la coevaluación directivo la puntualidad en el inicio de clases se convierte en una posición favorable no solo para el nivel de desempeño docente sino para el nivel de calidad de la institución educativa, de manera general se concluye mencionando que los estudiantes toman como ejemplo en el cumplimiento de normas y reglamentos por parte de los docentes, ya que demuestran responsabilidad en cada una de las acciones que ellos ejecutan, ocasionando que a más de ser un ejemplo a seguir se conviertan en motivadores para sus estudiantes conllevándolos a la superación personal e intelectual, ante esto Nieto (2015), manifiesta que “el docente debe dar el cumplimiento de la visión, misión, principios y valores; políticas y objetivos de la institución, así como por el reconocimiento a la precedencia de los intereses institucionales sobre los particulares”.

Tabla N° 19: Relación con la comunidad

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
4. Relación con la comunidad		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
4.1	Enseña a respetar a las personas diferentes	0	0	0	0	0	0	0	0	60	300	60	300	0,48
4.2	Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo	0	0	1	2	4	12	6	24	49	245	60	283	0,46
4.3	Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes	0	0	0	0	0	0	6	24	54	270	60	294	0,48
4.4	Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterio de los estudiantes.	1	1	0	0	2	6	14	56	43	215	60	278	0,45
4.5	Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	1	2	12	36	8	32	39	195	60	265	0,43
4.6	Trata a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	4	16	56	280	60	296	0,48
TOTAL		1	1	2	4	18	54	38	152	301	1505	360	1716	2,77

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	6	60	5	1800	2,91

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

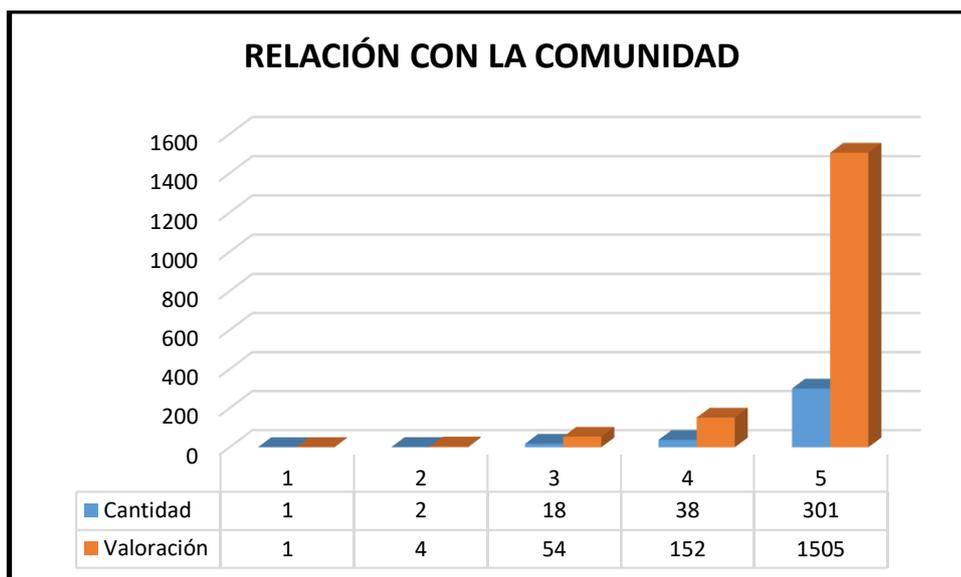


Figura N° 19: Relación con la comunidad
Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La dimensión relación con la comunidad dentro de la coevaluación de los estudiantes se tiene 6/33 indicadores a evaluar que multiplicados por 60 estudiantes encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **1800 puntos**, de acuerdo a la tabla de datos se obtiene los siguientes resultados 1 repuestas de 1 punto obteniendo 1 punto, 2 repuestas de 2 puntos consiguiendo 4 puntos, 18 repuestas de 3 puntos obteniendo 54 puntos, 38 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 152 puntos y 301 repuestas de 5 puntos teniendo 1505, haciendo un total **1716 puntos** que ponderadas sobre **2.91** puntos que vale la dimensión relación con la comunidad dentro de la coevaluación por parte de los estudiantes se obtiene una valoración de **2,77 puntos**.

En la dimensión relación con la comunidad cada indicador tiene un valor de 0,48; de acuerdo a los resultados se puede observar un valor de 0,43 en el indicador resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física, ante esto varios estudiantes dan a conocer que los docentes se alteran en el momento de llamar la atención a los niños y niñas para lo cual se pide más comprensión y paciencia ante el alumnado en actos indisciplinarios; sin embargo ante esto se puede mencionar que en ciertos grupos de estudiantes o paralelos se observa indisciplina teniendo como consecuencia la formas rígida de los docentes ante los niños y niñas, pero se recomiendan que cada uno de los docentes sancionen de acuerdo a los artículos que se encuentran contemplados en la Ley Orgánica de Educación, ante esto Torres (2016) indica que “se debe colocar fin al desorden en el preciso instante en el que se provoca” (p. 17).

Del mismo modo también se observa que 5 tienen una valoración entre 0,45 a 0,48 dejando en constancia que los docentes trabajan con una base de valores ante los ojos de la comunidad educativa enseñando a respetar a las personas no discriminándolas por ningún motivo, considerando las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los niños y niñas creando un ambiente de buenas relaciones no solo con los estudiantes sino con todos los miembros de la comunidad educativa, fomentando la cortesía y el respeto, creando un ambiente de calidez en los procesos de enseñanza – aprendizaje; todo esto lo respalda Hernández (2015) donde resalta que “las capacidades personales del docente para gestionar la creación de una atmósfera agradable y relajada de trabajo” (p. 10).

Tabla N° 20: Heteroevaluación por parte de los estudiantes

HETEROEVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES		Indicadores	VALORACIÓN										TOTAL		Valoración Promedio
			1		2		3		4		5				
DIMENSIONES A EVALUAR			N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1	Habilidades Pedagógicas y Didácticas	15	10	10	24	48	116	348	98	392	652	3260	900	4058	6,56
2	Desarrollo Emocional	8	5	5	9	18	32	96	52	208	382	1910	480	2237	3,62
3	Aplicación de Normas y Reglamentos	4	30	30	13	26	26	78	28	112	143	715	240	961	1,55
4	Relación con la comunidad	6	1	1	2	4	18	54	38	152	301	1505	360	1716	2,77
TOTAL		33	46	46	48	96	192	576	216	864	1478	7390	1980	8972	14,50

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	33	60	5	9900	16

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

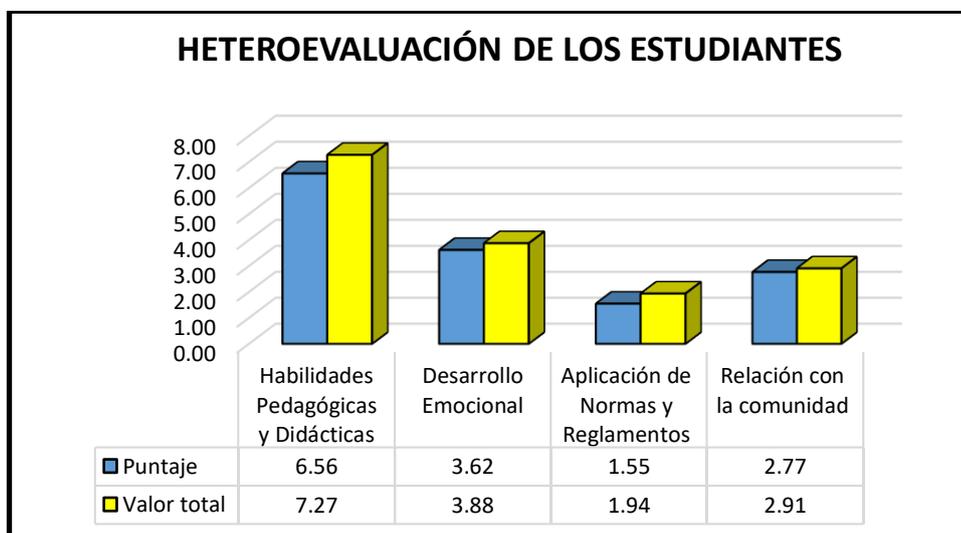


Figura N° 20: Heteroevaluación de los estudiantes
Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Identificar como trabajan los docentes, es importante para determinar las fortalezas y debilidades dentro de su desarrollo profesional, para lo cual Carrasco (2011) expresa que “la heteroevaluación consiste en la valoración del rendimiento personal por personas distintas, puede ser individual y colectiva” (p. 157). De acuerdo con el autor se aplicó el instrumento de heteroevaluación aplicado a 60 estudiantes de seis paralelos de educación básica media Obteniendo una valoración de **14,50/16**, colocando a los docentes en un nivel excelente de acuerdo a su desempeño profesional docente; las dimensiones aplicadas en la encuesta reflejan puntuaciones que destacan el trabajo de los profesores dentro y fuera de la institución de acuerdo a los lineamientos otorgados por el Ministerio de educación, así se reflejan los siguientes valores en la tabla:

La dimensión de desarrollo emocional obteniendo una valoración de 3,62/3,88 se convierte en una fortaleza ya que se evidencia el buen trato a los estudiantes, inculcando los valores, promoviendo el respeto por la diversidad, la no discriminación, convirtiéndose en ejemplo dentro de la sociedad, en otras palabras el docente se siente conforme y complacido trabajar en la institución educativa lo que conlleva a un cálido clima laboral; así mismo la dimensión relación con la comunidad al obtener una valoración de 2,77/2,91 se convierte en fortaleza señalando que los docentes siempre buscan la interacción con cada uno de los miembros de la comunidad educativa buscando la calidez dentro del campo educativo, el resultado demuestra que la comunidad está de acuerdo con el trabajo que realizan cada uno de los docentes; del mismo modo la dimensión de aplicación de normas y reglamentos ya que con su valoración 1,55/1,94 se destaca la correcta utilización de los tiempos por parte de los docentes en entrega de calificaciones, respetan el horario de clases de acuerdo a las asignaturas que imparten y la puntualidad en el inicio de clases convirtiéndose en un punto positivo por parte de los estudiantes ya que en esta dimensión son ellos los que califican.

Dentro de la heteroevaluación por parte de los estudiantes se considera como nudo crítico a la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas ya que se obtiene un valor de 6,56/7,27 sobresaliendo una vez más la falta la innovación y aplicación de las tecnologías de comunicación e información en los procesos de enseñanza – aprendizaje; considerando una vez mas que el docente debe tener una actualización basada en herramientas y recursos pedagógicos, logrando aprendizajes significativos que ayuden a los estudiantes a solucionar sus problemas de acuerdo a sus necesidades, como menciona Salinas (2004) que se puede considerar a “la innovación como una forma creativa de selección, organización y utilización de los recursos humanos y materiales” (p. 4).

HETEROEVALUACIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

Tabla N° 21: Habilidades pedagógicas y didácticas

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1.1	Imparte sus clases en función a las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrenta en la vida diaria.	0	0	4	8	0	0	16	64	140	700	160	772	1,01
1.2	Los contenidos de aprendizaje van de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes	0	0	12	24	6	18	24	96	118	590	160	728	0,95
1.3	Explica los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	4	8	0	0	16	64	140	700	160	772	1,01
1.4	Permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes	0	0	4	8	6	18	80	320	70	350	160	696	0,91
1.5	Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	4	8	6	18	32	128	118	590	160	744	0,97
1.6	Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo	0	0	4	8	0	0	32	128	124	620	160	756	0,99
1.7	Utiliza en las clases tecnologías de comunicación e información	0	0	4	8	12	36	24	96	120	600	160	740	0,97
1.8	Desarrollo en los estudiantes habilidades	2	2	0	0	24	72	24	96	110	550	160	720	0,94
TOTAL		2	2	36	72	54	162	248	992	940	4700	1280	5928	7,73

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	8	160	5	6400	8,35

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

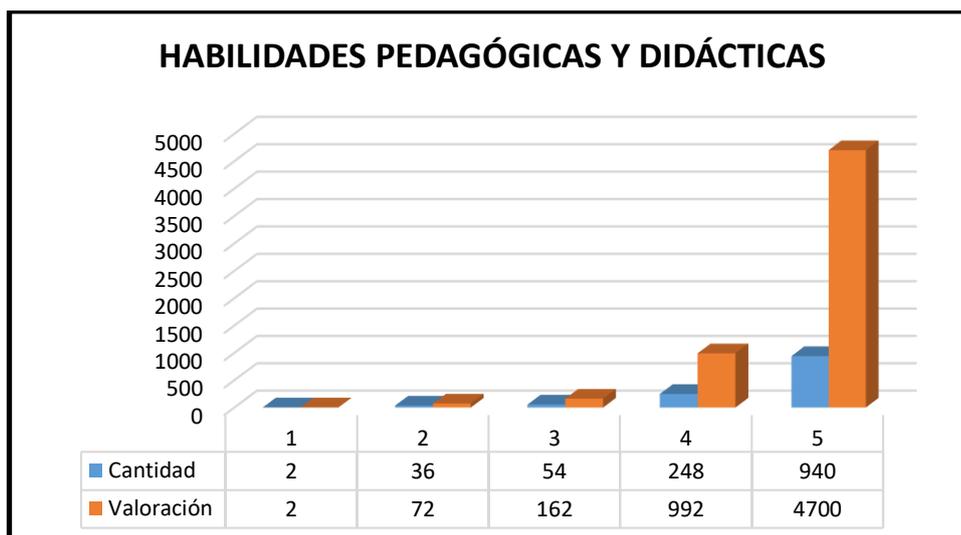


Figura N° 21: Habilidades pedagógicas y didácticas

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La dimensión habilidades pedagógicas y didácticas dentro de la heteroevaluación por parte de los padres de familia permite determinar cuál es el nivel de trabajo del docente desde el punto de vista de los representantes legales de la institución, en esta dimensión tenemos un total de 8/23 indicadores a evaluar multiplicados por 160 encuestados (padres de familia) y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **6400 puntos**, obteniendo 2 repuestas de 1 punto alcanzando 2 puntos, 36 repuestas de 2 puntos obteniendo 72 puntos, 54 repuestas de 3 puntos obteniendo 162 puntos, 248 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 992 puntos y 940 repuestas de 5 puntos teniendo 4700, esto hace un total **5928 puntos** que ponderadas sobre **8,35** puntos que vale la dimensión habilidades pedagógicas y didáctica en la heteroevaluación por parte de los padres de familia se obtiene una valoración de **7,73 puntos**.

En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas cada indicador debe alcanzar un puntaje de 1,04, revisando cada uno de los resultados, el indicador donde se menciona si el docente permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes obtiene un valor de 0,91 señalando por parte de los representantes que el docente debe dar más importancia a cada uno de los comentarios que realicen cada uno de los niños y niñas, además consideran que se debe crear estrategias motivadoras, creativas e innovadoras que conlleven a fomentar las competencias de cada uno de los estudiantes, una vez más, vuelve a sobresalir la no utilización de las tecnologías en los procesos de enseñanza resaltando nuevamente la importancia que estas tienen en el desarrollo intelectual del estudiantado, ya que adquieren conocimientos de acuerdo a la realidad de la sociedad, para lo cual Granada (2009) menciona que “el mundo de hoy exige profesionales que sean capaces de auto aprender, generar e intercambiar conocimiento en colaboración a través de espacios virtuales” (p. 1).

Además observando los resultados de la tabla se puede notar que los 5 indicadores restantes arrojan una valoración que sobrepasa de 0,95 puntos, indicando que los docentes imparten contenidos de acuerdo al currículo nacional y al desarrollo intelectual del alumnado, también explican los criterios de evaluación de todo el proceso del aprendizaje formativo, las clases que imparten los docentes dentro de los salones de clases son motivadoras ya que utilizan cada uno de los ambientes que se encuentran dentro y fuera de la institución educativa fomentando un aprendizaje de calidad creando conocimientos significativos y por ende un rendimiento académico excelente por cada uno de los niños y niñas; dejando a un lado la aplicación de las TIC se puede calificar de Muy Bueno al desarrollo profesional docente dentro de esta dimensión, ante esto Pérez (2012) menciona que “los profesores estudian, diseñan y aplican los mejores métodos y se comprometen con el éxito de cada estudiante, proponiendo diversas maneras para promover el desarrollo integral del estudiante” (p. 5).

Tabla N° 22: Desarrollo emocional

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
2. Desarrollo Emocional		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
2.1	Se relaciona afectivamente con los padres de familia	0	0	4	8	0	0	8	32	148	740	160	780	1,02
2.2	Toma iniciativa y trabaja con autonomía	0	0	4	8	0	0	32	128	124	620	160	756	0,99
2.3	Se siente respetado por sus autoridades	0	0	8	16	6	18	8	32	138	690	160	756	0,99
2.4	Se siente apoyado por los padres de familia	0	0	0	0	24	72	24	96	112	560	160	728	0,95
2.5	Siente que padres de familia o representantes apoyan el proceso de enseñanza – aprendizaje que realiza	2	2	0	0	18	54	0	0	140	700	160	756	0,99
2.6	Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor	0	0	0	0	0	0	32	128	128	640	160	768	1,00
2.7	Demuestra seguridad en mis decisiones	0	0	4	8	6	18	8	32	142	710	160	768	1,00
TOTAL		2	2	20	40	54	162	112	448	932	4660	1120	5312	6,93

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	7	160	5	5600	7,30

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

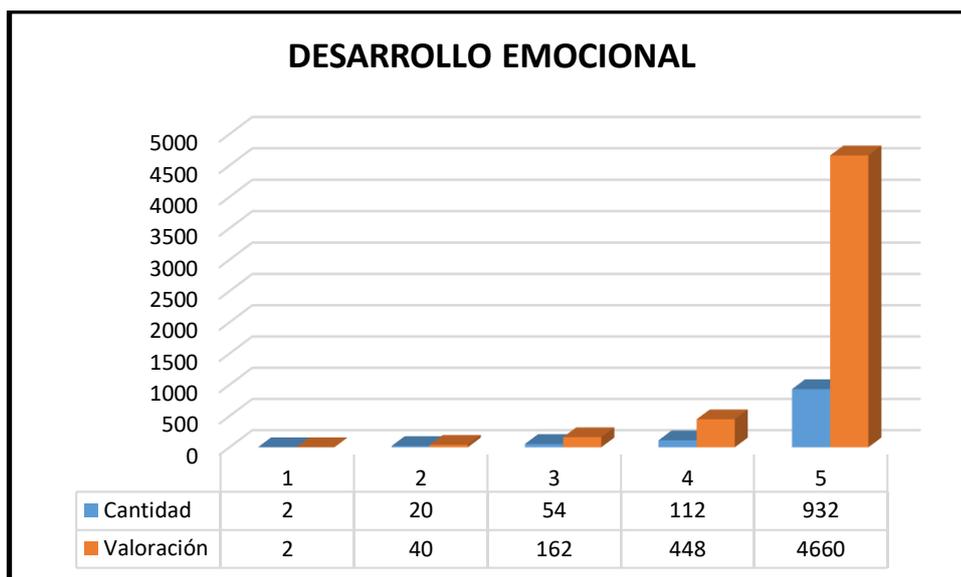


Figura N° 22: Desarrollo emocional
Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

La dimensión desarrollo emocional dentro de la heteroevaluación por parte de los padres de familia tiene 7/23 indicadores que multiplicados por 160 encuestados (padres de familia) y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **5600 puntos**, analizando los resultados podemos denotar que se obtuvo 2 repuestas de 1 punto alcanzando 2 puntos, 20 repuestas de 2 puntos obteniendo 40 puntos, 54 repuestas de 3 puntos obteniendo 162 puntos, 112 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 448 puntos y 932 repuestas en 5 puntos teniendo 4660 puntos, haciendo un total **5312 puntos** que ponderadas sobre **7,30 puntos** que vale la dimensión desarrollo emocional dentro de la heteroevaluación se obtiene una valoración de **6,93 puntos**.

Analizando los resultados expuestos se menciona que cada indicador tiene un valor de 1,04, podemos identificar que el indicador donde menciona si el docente tiene el apoyo de los padres de familia, los encuestados resaltan que falta un poco de motivación en el momento de colaborar por los representantes en diversos grados obteniendo este indicador un valor 0,95/1,04; es necesario recalcar que el padre de familia tiene una visión generalizada ya que no se relaciona cotidianamente con el docente dentro y fuera de la institución educativa, ya habiendo una aclaración de acuerdo a los resultados se certifica que los docentes se relacionan con los padres de familia afectivamente, ante esto Bolívar (2006) manifiesta que “la acción educativa se ve obligada a establecer de nuevo su papel formativo, dando un nuevo significado a su acción con nuevos modos; la colaboración con las familias y la inserción con la comunidad se torna imprescindible” (p. 120).

Por otro lado los docentes tienen una autonomía un poco baja ya que trabajan de acuerdo a los lineamientos que da el directivo basándose en las propuestas del Ministerio de Educación, con la motivación de los docentes, los representantes apoyan al proceso de enseñanza aprendizaje en los hogares ayudando a crear conocimientos significativos en los niños y niñas; los representantes resaltan que la apariencia de cada uno de los docentes es la imagen del profesionalismo ya que demuestran que siempre se preocupan de su apariencia personal convirtiéndose en ejemplo para cada uno de los estudiantes dentro de la sociedad, ante esto Perrenoud (2004) indica que la motivación “es la competencia emergente de estimular y mantener el deseo de saber y la decisión de aprender va más allá de saber motivar” (p. 225).

Tabla N° 23: Aplicación de normas y reglamentos

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
3. Aplicación de Normas y Reglamentos		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
3.1	Es puntual a la hora de iniciar las clases	0	0	0	0	12	36	8	32	140	700	160	768	1,00
3.2	Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo	0	0	0	0	12	36	8	32	140	700	160	768	1,00
3.3	Entrega las calificaciones oportunamente	0	0	0	0	0	0	32	128	128	640	160	768	1,00
3.4	Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	2	2	0	0	0	0	8	32	150	750	160	784	1,02
TOTAL		2	2	0	0	24	72	56	224	558	2790	640	3088	4,03

	Indi	Muestra	Valoración n Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	4	160	5	3200	4,17

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la EEB “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

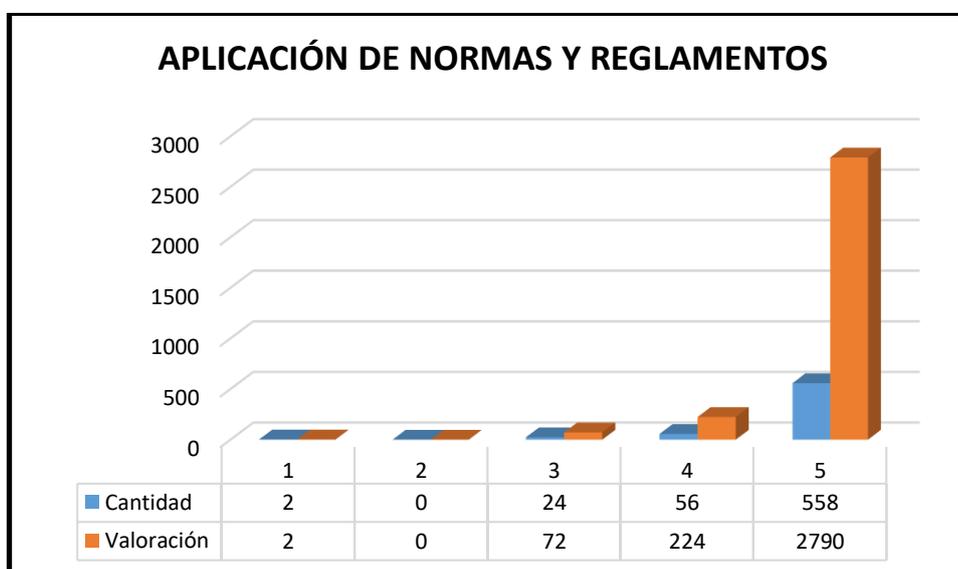


Figura N° 23: Aplicación de normas y reglamentos
Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

En la coevaluación por parte de los padres de familia a los docentes específicamente en la dimensión aplicación de normas y reglamentos se puede identificar que existen 4/23 indicadores a evaluar que multiplicados por 160 encuestados (padres de familia) y 5 puntos de valoración teniendo que alcanzar un total de **3200 puntos**, observando la tabla de resultados podemos indicar que se obtuvieron 2 repuestas de 1 punto obteniendo 2 puntos, 0 repuesta de 2, 24 repuestas de 3 puntos obteniendo 72 puntos, 56 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 224 puntos y 558 repuestas de 5 puntos teniendo 2790 puntos, haciendo un total **3088 puntos** que ponderadas sobre **4,17** puntos que vale la dimensión aplicación de normas y reglamentos dentro de la heteroevaluación docente se alcanza una valoración de **4,03 puntos**.

Con los resultados expuestos es necesario mencionar que cada indicador tiene un valor de 1,04 puntos ante esto tres indicadores tienen un valor de 1,00, ubicando en un nivel de excelencia a los docentes, entre las actividades que valoran tenemos que comienzan sus clases en las horas establecidas por el establecimiento educativo, respetando los horarios de clases de acuerdo a cada asignatura que imparten los docentes, los padres de familia agradecen por el cuidado que realizan cada uno de los docentes hacia los estudiantes respetando sus individualidades tratando de cubrir cada una de sus necesidades respetando las normas del buen vivir, compartiendo y perteneciendo con los niños y niñas durante toda la jornada de clases, además se indica por parte de los representantes que los docentes entregan de una manera oportuna las calificaciones de las diversas actividades que realizan los estudiantes en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Dentro de los resultados un indicador obtiene una valoración de 1,02 convirtiéndose en fortaleza dentro del desarrollo profesional docente en la dimensión aplicación de normas y reglamentos, siendo esta la comunicación que mantiene con el padre de familia o representante en el momento de informar sobre el rendimiento de cada uno de sus hijos o representado en todo el proceso de transmisión de conocimiento en su desarrollo del aprendizaje, de manera general se puede decir que el docente muestra un buen desempeño ante los ojos de la comunidad educativa; y se vuelve a mencionar que ejemplo a seguir por quienes se relacionan con él, para Perrenoud (2004) “participar en la gestión de la escuela es una competencia novedosa en el sentido que traspasa la organización del centro propiamente dicho” (p. 226).

Tabla N° 24: Relación con la comunidad

DIMENSIONES A EVALUAR		VALORACIÓN												
4. Relación con la comunidad		1		2		3		4		5		TOTAL		Valoración Promedio
ASPECTOS A CONSIDERAR		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
4.1	Participa decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	4	8	0	0	16	64	140	700	160	772	1,01
4.2	Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	4	8	0	0	0	0	156	780	160	788	1,03
4.3	Esta abierto al diálogo	0	0	4	8	0	0	8	32	148	740	160	780	1,02
4.4	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	16	64	144	720	160	784	1,02
TOTAL		0	0	12	24	0	0	40	160	588	2940	640	3124	4,07

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	4	160	5	3200	417

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).



Figura N°24: Relación con la comunidad
 Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"
 Elaborado por: Panchana, D. (2017).

En la dimensión relación con la comunidad evaluada por los padres de familia dentro de la heteroevaluación tiene 4/23 indicadores a evaluar que multiplicados por 160 padres de familia encuestados y 5 puntos de valoración se debe alcanzar un total de **3200 puntos**, de acuerdo a la tabla de datos se obtiene los siguientes resultados 0 repuestas de 1 punto, 12 repuestas de 2 puntos consiguiendo 24 puntos, 0 repuestas de 3 puntos, 40 repuestas valoradas en 4 puntos obteniendo 160 puntos y 588 repuestas de 5 puntos teniendo 2940, haciendo un total **3124 puntos** obtenidos que ponderadas sobre **4,17** puntos que vale la dimensión relación con la comunidad dentro coevaluación por parte de los padres de familia obteniendo una valoración de **4,07 puntos**.

En la dimensión relación con la comunidad de acuerdo a las repuestas de los padres de familia de manera general los indicadores arrojan valores a partir de 1,01/1,04, dando a conocer que se encuentran en un nivel excelente en esta dimensión, desde el punto de vista del padre de familia los docentes participan en las actividades que se realizan para el desarrollo de la comunidad, planea y ejecuta actividades donde se denote la participación de los padres de familia, docentes y estudiantes, rescatando el dialogo con el debido respeto de las diversas inquietudes, opiniones y sugerencias que dan cada uno de los actores de la comunidad educativa, convirtiéndose en una fortaleza tanto para el desarrollo profesional docente, y por ende para la institución educativa, ya que la existencia de una buena planta docente viene detrás un aprendizaje de calidad, no dejando de lado esa ética profesional acompañada de valores humanos; ante esto Perrenoud (2004) aclara que “el ser competente implica saber adoptar el rol de líder para dirigir las reuniones e impulsar y mantener el equipo” (p. 226).

Tabla N° 25: Heteroevaluación por parte de los padres de familia

HETEROEVALUACIÓN POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES		Indicadores	VALORACIÓN											TOTAL	Valoración Promedio	
			1		2		3		4		5		N°			Valor
DIMENSIONES A EVALUAR			N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor
1	Habilidades Pedagógicas y Didácticas	8	2	2	36	72	54	162	248	992	940	4700	1280	5928		7,73
2	Desarrollo Emocional	7	2	2	20	40	54	162	112	448	932	4660	1120	5312		6,93
3	Aplicación de Normas y Reglamentos	4	2	2	0	0	24	72	56	224	558	2790	640	3088		4,03
4	Relación con la comunidad	4	0	0	12	24	0	0	40	160	588	2940	640	3124		4,07
TOTAL		23	6	6	68	136	132	396	456	1824	3018	15090	3680	17452		22,76

	N° de Indicador	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	23	160	5	18400	24

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Gráfico N° 25

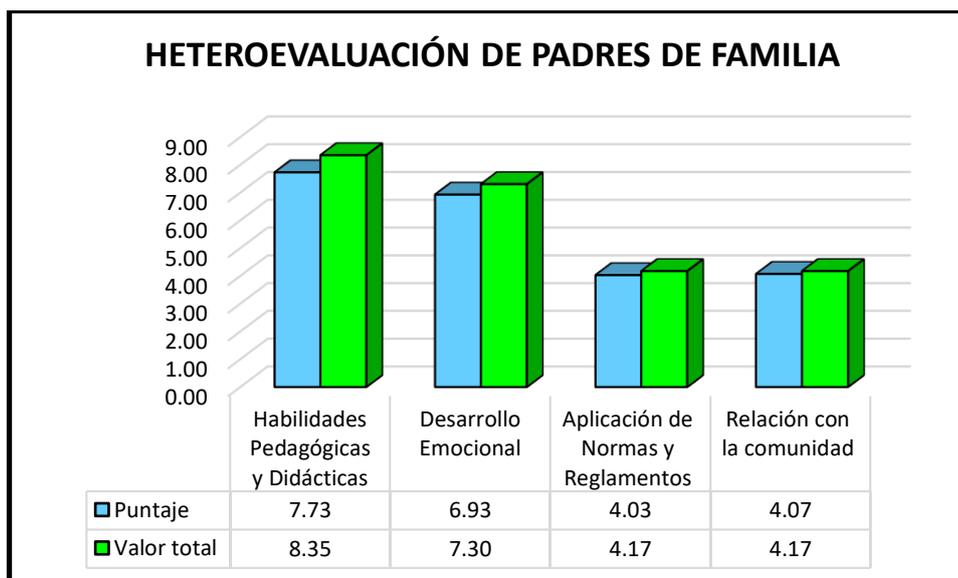


Figura 25: Heteroevaluación de padres de familia
Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Los resultados globales del instrumento de la **evaluación docente por parte de los padres de familia aplicado** a 160 encuestados, se obtuvo un valor de excelente **22,76/24**, una dimensión refleja una valoración media y tres de las mismas arrojan un resultado alto, quedando como constancia que de acuerdo a los padres de familia los docentes cumplen con los lineamientos establecidos por la institución educativa y por el Ministerio de Educación.

De acuerdo a los resultados sobresalen tres dimensiones como fortalezas el desarrollo emocional con una valoración de 6,93/7,30, aplicación de normas y reglamentos con un puntaje de 4,03/4,17 y relación con la comunidad que obtiene un puntaje de 4,07/4,17, demostrando que los docentes se encuentran conforme en el lugar de trabajo entregando todo de sí, lo que conlleva al cumplimiento de cada una de las disposiciones dadas por los directivos y por ende por el ministerio, además se rescata la buena relación que se manejan con cada uno de los integrantes de la comunidad educativa; la coevaluación por parte de los padres de familia refleja que los docentes son vistos de una manera excelente por parte de la comunidad, demostrando que el trabajo que realizan lo están haciendo acorde a la realidad y las necesidades de cada uno de los estudiantes, demostrando un ambiente de confianza, justicia y libertad en cada una de las acciones realizadas en los diversos procesos educativos, ante esto Bolívar (2006) que la interacción “es la mejor manera de forjar la capacidad, la confianza, el compromiso y la ayuda para los profesores y la enseñanza y de ella depende el futuro de su profesionalismo” (p. 132)

Dentro de la heteroevaluación por parte de los padres de familia, el nudo crítico se genera en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas la misma que se identifica en la autoevaluación y coevaluación, el indicador que sobresale es la no utilización de los recursos tecnológicos de información y comunicación en los procesos de enseñanza aprendizaje, considerado desde ya como una debilidad para el desarrollo profesional, sin embargo es recomendable que los docentes acudan a talleres de actualización específicamente en la creación y aplicación de recursos tecnológicos, esta innovación llevará a fomentar las diferentes competencias en los niños y niñas; de manera general los padres de familia solicitan empíricamente que el docente se vuelva innovador, creativo que siempre se encuentre actualizando de acuerdo a la realidad social cubriendo cada una de las necesidades de los estudiantes, para lo cual Salinas (2004) considera la importancia de “la organización de sistemas de enseñanza-aprendizaje en entornos virtuales como un proceso de innovación pedagógica basado en la creación de las condiciones para desarrollar la capacidad de aprender y adaptarse” (p. 5).

OBSERVACIÓN DE CLASE

Tabla N° 26: Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		VALORACIÓN						
ACTIVIDADES INICIALES		SI 1		NO 0		TOTAL		Valoración Promedio
		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1	Presenta el plan de clases	16	16	0	0	16	16	1,25
2	Inicia su clase puntualmente	14	14	2	0	16	14	1,09
3	Revisa las tareas enviadas a la casa	15	15	1	0	16	15	1,17
4	Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes	13	13	3	0	16	13	1,02
5	Presenta el tema de la clase a los estudiantes	16	16	0	0	16	16	1,25
6	Realiza una evaluación diagnostica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar	14	14	2	0	16	14	1,09
TOTAL		88	88	8	0	96	88	6,88

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	6	16	1	96	7,50

Fuente: Observación de clases a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

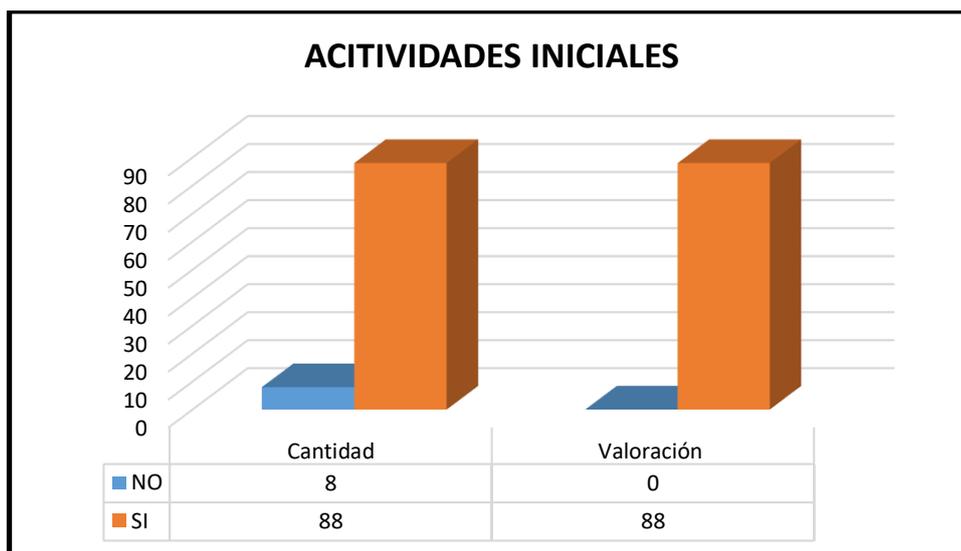


Figura N° 26: Actividades Iniciales

Fuente: Observación de clase a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

De acuerdo a los resultados obtenidos de la observación de clases en las actividades iniciales encontramos 6/24 indicadores, observados a 16 docentes y dando como valor al Si 1 punto, y al No 0 punto; se debe obtener un total de **96 puntos**, de acuerdo a la tabla de datos se obtiene 8 repuestas con 0 puntos y 88 repuestas de un punto, obteniendo en esta etapa de la clase un total **88 puntos** que ponderadas sobre **7,5** puntos que vale las actividades iniciales dentro de observación de la clase por parte de del maestrante se obtiene una valoración de **6,88 puntos**.

En esta primera etapa de la observación de clase como son las actividades iniciales cada indicador tiene un valor de 1,25, se puede mencionar que el docente en este proceso su debilidad se demuestra en que toma la asistencia y pierde algo de tiempo en dictar sus clases, también no cumple con indicar el objetivo del tema a tratar, además en varias ocasiones no realiza la evaluación diagnostica para conocer el punto de partida o nivel de conocimiento del tema, así mismo entre sus fortalezas se consideran que los docentes presentan los planes de clases de acuerdo al contenido y horario, revisan las tareas motivando al estudiante tomando la misma como inicio del nuevo contenido, también se puede extraer que presentan el tema de clase de una manera motivadora, generalizando los nuevos aprendizajes, de manera general se puede indicar que los docentes deben tener un poco más de motivación al transmitir un nuevo conocimiento al alumnado de la institución educativa, considerando de importancia que esta etapa determinará si el proceso realizado tendrá los resultados significativos en cada uno de los niños; la observación de clase es una evaluación que ayuda a determinar los cambios sugeridos, ante esto Cerda (2002) menciona que “la evaluación es la acción de juzgar o inferir juicios sobre cierta información recogida directa o indirectamente de la realidad evaluada, atribuir o negar calidades y cualidades al objeto evaluado” (p.16).

OBSERVACIÓN DE CLASE

Tabla N° 27: Proceso de enseñanza – aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		VALORACIÓN						
PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE		SI 1		NO 0		TOTAL		Valoración Promedio
		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1	Toma las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase	16	16	0	0	16	16	1,25
2	Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones	15	15	1	0	16	15	1,17
3	Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país)	13	13	3	0	16	13	1,02
4	Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente	14	14	2	0	16	14	1,09
5	Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápidos	14	14	2	0	16	14	1,09
6	Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad	13	13	3	0	16	13	1,02
7	Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase	15	15	1	0	16	15	1,17
8	Evidencia seguridad en la presentación del tema	16	16	0	0	16	16	1,25
9	Al finalizar la clase resume los puntos más importantes	16	16	0	0	16	16	1,25
10	Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado	16	16	0	0	16	16	1,25
11	Adapta espacios y recursos en función a las actividades	14	14	2	0	16	14	1,09
12	Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase	12	12	4	0	16	12	0,94
13	Envía tareas	16	16	0	0	16	16	1,25
TOTAL		190	190	18	0	208	190	14,84

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	13	16	1	208	16,25

Fuente: Observación de clases a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

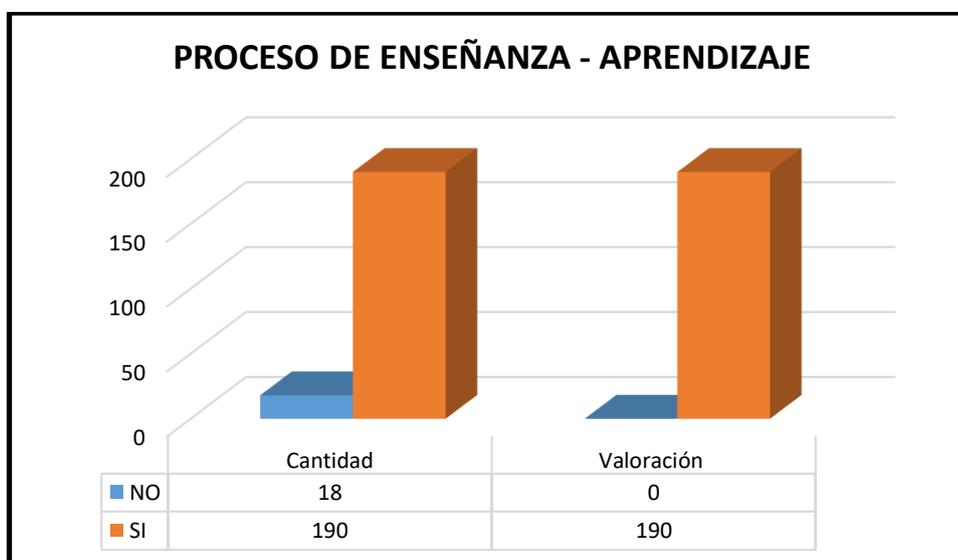


Figura 27: Proceso de enseñanza – aprendizaje
Fuente: Observación de clase a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”
Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Dentro de una observación de clases en la etapa del proceso de enseñanza aprendizaje encontramos 13/24 indicadores que ayudaron a valorar el proceso de aprendizaje de la clase de 16 docentes dando un valor al Si 1 punto, y al No 0 punto; se debe alcanzar un total de **208 puntos**, de acuerdo a los resultados identificados en la tabla se obtiene 18 repuestas con 0 puntos y 190 repuestas de un punto, obteniendo en el proceso de enseñanza - aprendizaje un total **190 puntos** que ponderadas sobre **16,25** puntos que vale la etapa de enseñanza – aprendizaje dentro de la observación de la clase por parte de del maestrante se obtiene una valoración de **14,84 puntos**.

Dentro de esta etapa cada indicador tiene un valor de 1,25; se resalta una vez más con un puntaje de 0,94 la no utilización de recursos didácticos creativos para llamar la atención de los estudiantes entre estos la tecnología de información y comunicación considerados una debilidad para el desempeño docente, ya que se determina que el profesor no se encuentra actualizado de acuerdo a los avances tecnológicos, ante esto se menciona que no se está cubriendo las necesidades de los niños y niñas de acuerdo a los cambios y avances sociales, ante esto Salinas (2004) menciona que “es indudable que los alumnos en contacto con las TIC se benefician de varias maneras y avanzan en esta nueva visión del usuario de la formación” (p. 7).

De acuerdo a los resultados expuestos también se considera que el docente debe poner un poco más de interés en relacionar los temas tratados con la realidad vivencial de los estudiantes buscando los refuerzos necesarios para que se cumpla una educación de calidad obteniendo aprendizajes significativos, se considera como fortaleza la toma de experiencias previas de los niños y niñas ya que conllevan a sembrar el nuevo conocimiento, la forma de evaluar el proceso de enseñanza se convierte en algo importante dentro del proceso ya que se identifica el nivel cognitivo de cada niño y niña, además el docente parte ejemplos concretos para integrar un nuevo tema, asigna actividades motivadoras claras y acordes al nivel de conocimiento de cada uno de los educandos, empleando interrogantes o la técnica lluvias de ideas determinando la adquisición del nuevo conocimiento, a pesar de que las estrategias aplicadas son tradicionales se obtiene un resultado positivo, y concluye con el envío de tareas que ayudaran para el comienzo de un nuevo contenido en la siguiente clase además conlleva a la relación representante - estudiante, cabe indicar que el desempeño profesional docente se demuestra en la preparación de sus clases; ante esto Peña (2002) considera que “el desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo asignado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (p.78).

OBSERVACIÓN DE CLASE

Tabla N° 28: Ambiente en el aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		VALORACIÓN						
AMBIENTE EN EL AULA		SI 1		NO 0		TOTAL		Valoración Promedio
		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1	Es afectuoso y cálido con los estudiantes	16	16	0	0	16	16	1,25
2	Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes	16	16	0	0	16	16	1,25
3	Valora la participación de los estudiantes	16	16	0	0	16	16	1,25
4	Mantiene la disciplina en el aula	16	16	0	0	16	16	1,25
5	Motiva a los estudiantes a participar activamente en clase	16	16	0	0	16	16	1,25
TOTAL		80	80	0	0	80	80	6,25

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	5	16	1	80	6,25

Fuente: Observación de clases a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

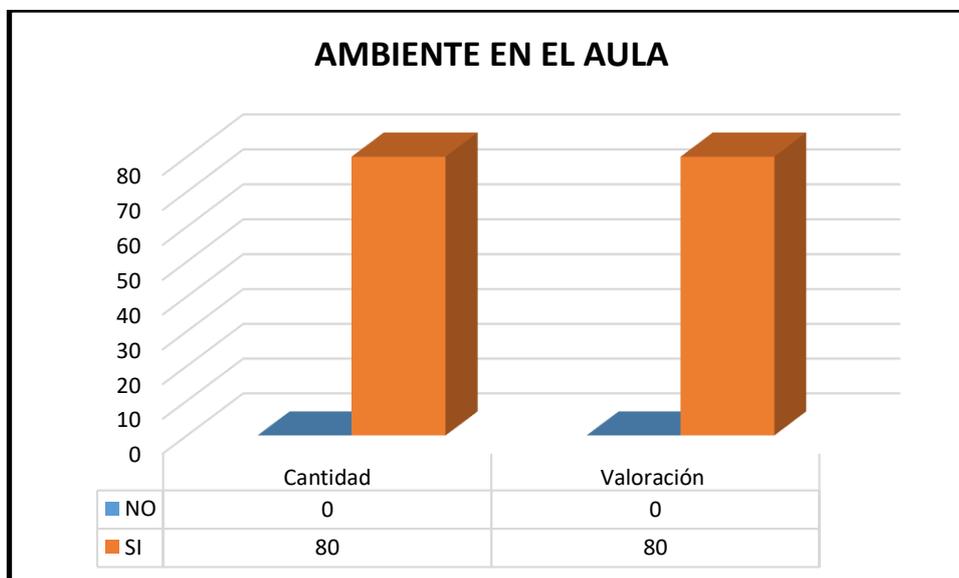


Figura N° 28: Ambiente en el aula

Fuente: Observación de clase a los docentes de la EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen"

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje también se valora el ambiente del aula sobresaliendo la calidez basada en valores y motivación, en esta etapa se valoraron 5/24 indicadores sobre 16 docentes dando un valor al Si 1 punto, y al No 0 punto; se debe alcanzar un total de **80 puntos**, de acuerdo a los resultados identificados en la tabla se obtiene 80 repuestas de un punto, obteniendo en esta dimensión un total **80 puntos** que ponderadas sobre **6,25** puntos que vale el ambiente en el aula dentro de la observación de la clase por parte de del maestrante se obtiene una valoración de **6,25 puntos**.

En esta etapa de la clase todos los indicadores obtuvieron la máxima nota que es de 1,25; demostrando la excelencia en el desarrollo profesional docente, se puede resaltar lo afectuoso y cálido que son los docentes al tratar con cada uno de los niños y niñas, rescatando los valores convirtiéndolos en personas amables y solidarias; además valora cada una de las participaciones de los estudiantes fomentando la seguridad en el momento de dar a conocer una sugerencia, una fortaleza que se puede determinar es la disciplina dentro de los salones de clases, aquí se rescata esa frase que el docente menciona una cosa es ganarse el respeto y otra ganarse el miedo, igual que en la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación podemos observar que en la institución educativa existe un clima laboral cálido desde el momento que uno ingresa logrando que la población estudiantil crezca año a año; para esto Redondo (2001) considera que “las instituciones escolares que se organizan y funcionan adecuadamente logran efectos significativos en el aprendizaje de sus alumnos” (p. 11).

Tabla N° 29: Observación de clases

OBSERVACIÓN DE CLASES		VALORACIÓN						
		SI 1		NO 0		TOTAL		Valoración Promedio
		N°	Valor	N°	Valor	N°	Valor	
1	Actividades Iniciales	88	88	8	0	96	88	6,88
2	Proceso de enseñanza aprendizaje	190	190	18	0	208	190	14,84
3	Ambiente en el aula	80	80	0	0	80	80	6,25
TOTAL		358	358	106	0	464	358	27,97

	Indicadores	Muestra	Valoración Indicador	Valoración Total	Valoración Promedio
TOTAL A ALCANZAR	24	16	1	384	30

Fuente: Observación de clases a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

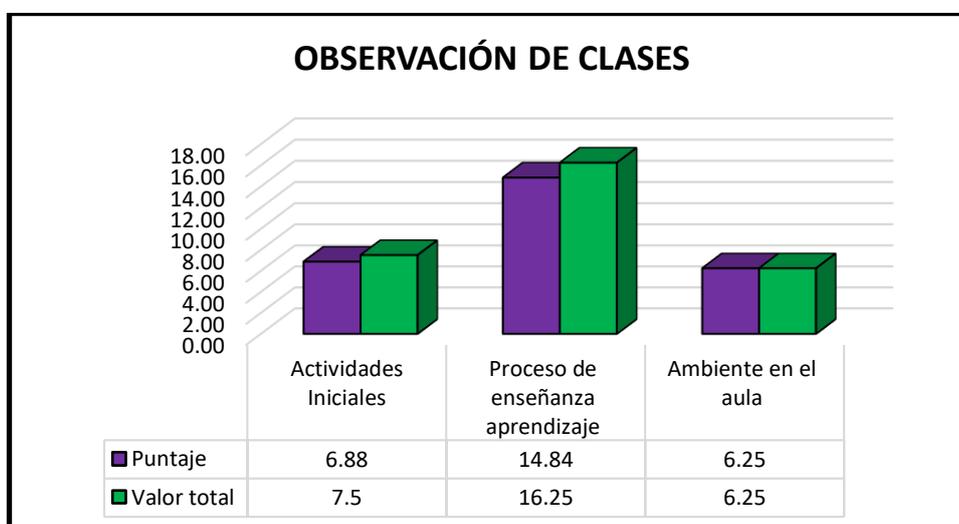


Figura N° 29: Observación de clases

Fuente: Observación de clase a los docentes de la EEB. “Mercedes Moreno Irigoyen”

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

De manera general la **observación de clase a los docentes por parte del maestrante** se aplicó a 16 docentes obteniendo una valoración de excelente de **27,97/30**, cada dimensión refleja una valoración alta indicando que los docentes cumplen con los pasos, métodos y técnicas dadas por el Ministerio de Educación en el momento de enseñar, realizando las debidas adaptaciones de acuerdo a las necesidades de los educandos y los cambios sociales que se dan día a día.

El docente es el actor principal en conducir al nuevo conocimiento a los estudiantes logrando construir un aprendizaje significativo, para lo cual Artavia (2010) menciona que “el docente juega un papel fundamental en la vida de la y el estudiante, es el encargado de facilitar el aprendizaje, también se espera que provea a estudiante de seguridad emocional, lo conduzca y atienda la diversidad, en cuanto a comportamientos” (p. 4).

Tabla N° 30: Evaluación del desempeño profesional docente

N°	EVALUACIÓN DOCENTE	VALORACIÓN	
		TOTAL	PROMEDIO
1	Autoevaluación docente	10	9,33
2	Coevaluación Docente	10	9,34
3	Coevaluación Directivo	10	9,28
4	Heteroevaluación por parte de los estudiantes	16	14,49
5	Heteroevaluación por parte de los representantes	24	22,76
6	Observación de clases	30	27,97
TOTAL		100	93,17

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño profesional docente.

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

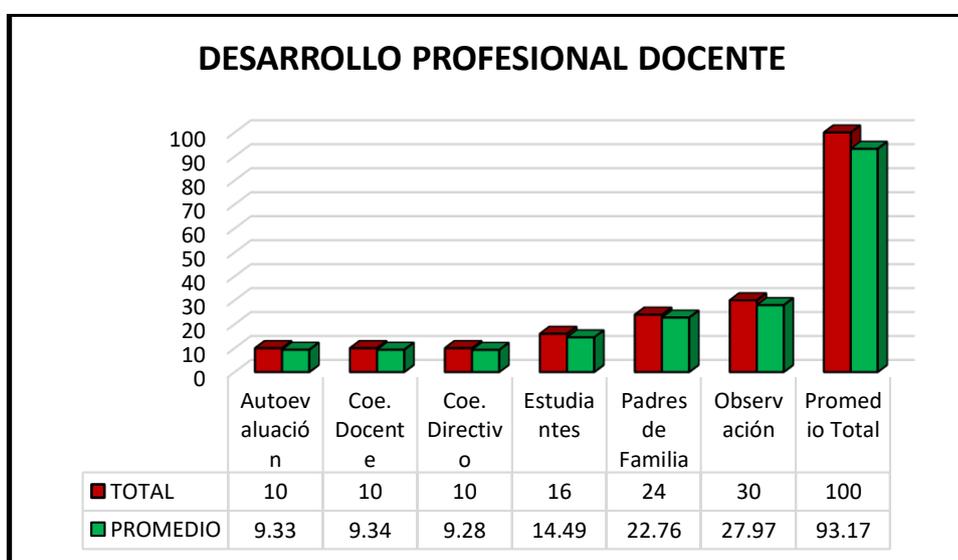


Figura N° 30: Evaluación profesional docente

Fuente: Cuestionario de evaluación del desempeño profesional docente.

Elaborado por: Panchana, D. (2017).

Ya realizando el consenso de todos los instrumentos de la evaluación interna del desempeño docente se obtiene una valoración de **93,17/100**, y considerando la tabla de ubicación que nos da el Ministerio de Educación, la calidad del desempeño profesional docente institucional se ubica en categoría A con un nivel EXCELENTE, sin embargo, se debe dejar de constancia que se debe realizar ajustes en varios indicadores.

La evaluación del desempeño profesional docente conlleva a identificar los cambios que debe realizar cada uno de los docentes con el fin de lograr un mejoramiento continuo de acuerdo a la realidad de los educando, ante esto Ramírez (2007) menciona que la evaluación “es el sistema que mide a los profesionales de la educación que se desempeñan en funciones de la docencia, esta herramienta es de carácter formativo, orientados a mejorar la labor pedagógica de los educadores y promover su desarrollo profesional continuo” (p. 21)

3.7. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El avance de la tecnología y los cambios sociales conllevan a la actualización constante de los docentes para brindar a los estudiantes una educación de acuerdo a sus necesidades, brindándole una educación de calidad con los insumos correctos para lograr un aprendizaje significativo; la institución siendo una entidad que ofrece un servicio debe prepararse para las transformaciones, siendo esta quien ayudara principalmente al estudiantado al desarrollo intelectual, psicológicos y sociológico; ante esto se considera de importancia la evaluación interna del desempeño profesional docente ante esto El Ministerio de Educación (MINEDUC, 2012) resalta que: “Un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país”.

Para dar cumplimiento con el objetivo general de nuestro trabajo investigativo en analizar la calidad del desempeño profesional docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” durante el periodo lectivo 2017 – 2018, se han considerado los resultados obtenidos previa la aplicación de los instrumentos de la autoevaluación, coevaluación docente y directivo, heteroevaluación por parte de los estudiantes y padres de familia, además la observación de clase a cada uno de los docentes; que permitió determinar los cambios que deben realizar en los diferentes procesos didácticos teniendo presente las condiciones laborales, metodologías de enseñanzas, creación de recursos motivacionales que logran el aprendizaje de calidad.

Ante lo descrito Aranda (2017) nos menciona que la evaluación interna “Es promovida y llevada a cabo desde dentro y por los propios integrantes de la una institución educativa”; rescatando las mejoras de cada uno de los docentes de acuerdo al currículo nacional y por ende institucional; cumpliendo con la aplicación de los indicadores de los estándares de calidad exigidas por el Ministerio de Educación visionando el futuro educativo, dejando atrás lo esquemas tradicionales implicando desde las aulas el modelo constructivista enfocados en los pedagógico, social y humano.

El artículo 346 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone en su escrito que “Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación”, lo que conlleva a una a la ejecución de varios procesos educativos, enmarcados en la integración reflejando los compromisos de todos los integrantes de la comunidad educativa con el fin de lograr una educación de calidad y calidez.

Actualmente estamos viviendo una sociedad tecnológica, lo que produce que los docentes realicen un análisis de su oferta educativa partiendo de los recursos que disponen para impartir una clase, la ejecución y aplicación de las macro y micro planificaciones identificando las necesidades tanto de la gestión administrativa y pedagógica marcándolas a la exigencia de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su respectivo reglamento, los correspondientes referentes curriculares direccionados a plasmar una misión educativa integral de calidad y calidez que genere en la cotidianidad de la práctica áulica el “Buen Vivir”, descubriendo y explotando en cada estudiante competencias cognitivas y sociales partiendo de sus propios conocimientos que conlleven a enfrentar los cambios y problemas presentados en la sociedad.

Dicho lo anterior la Real Academia Española, (RAE, 2010) define la palabra calidad como: “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie”; ante esto el Ministerio de Educación busca la calidad en el ámbito educativo incorporando el sistema de evaluación para lograr el cumplimiento de los estándares con más eficiencia obteniendo como resultado la efectividad de los procesos convirtiendo todo hecho científico en actividades prácticas por el bien de la educación.

Consideramos que la evaluación interna del desempeño ha conllevado al Ministerio de Educación a crear instrumentos de evaluación que den los resultados del trabajo y aporte de los docentes en una institución educativa en habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, aplicación de normas y reglamentos, y relación con la comunidad; determinando

el nivel de calidad del desempeño de acuerdo a los lineamientos ya establecidos; la evaluación interna es un instrumento de importancia en el desarrollo profesional en el campo educativo, ejecutando las prácticas de mejora por el bienestar de la educación, la evaluación es buscar soluciones a las diversa problemáticas que se presentan en el desarrollo de una clase, y quehacer diario en el campo profesional; es aquí donde se considera la autoevaluación para que sea el mismo docente quien detecte sus falencias, la coevaluación docente para identificar los errores cometidos entre los mismos compañeros, la coevaluación directiva para realizar los ajustes necesarios a partir de la parte administrativa, la heteroevaluación estudiantil que conlleva a ver los cambios necesarios que se deben realizar en el salón de clases en el momento de impartir un nuevo tema, y la heteroevaluación de los padres de familia ya que son ellos quienes califican de manera general el trabajo del docente y el servicio que ofrece la entidad educativa, en conclusión una evaluación se la realiza con el único objetivo de mejorar, en este caso el desarrollo profesional de cada uno de los docentes.

El objetivo de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica, optimizando la labor y el trabajo que realizan los profesores, generando una enseñanza participativa e inclusiva brindando las mismas oportunidades, visionando las metas y objetivos nacionales y por ende institucionales sin dejar de un lado la formación de los niños y niñas.

Los resultados obtenidos permitieron la identificación de manera directa el trabajo que se está realizando y el trabajo que se debe realizar por parte de la planta docente de la institución; considerando como lineamientos a seguir el cumplimiento de los estándares de desempeño; que no son nada más que los descriptores de los diversos procesos que debe cumplir un docente de calidad, ente caso las habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, prácticas de normas y reglamentos y la relación con la comunidad educativa; con el objetivo de llegar a la anhelada calidad educativa.

En la actualidad la sociedad generaliza el nivel educativo de las instituciones educativas manifestando que las gestiones son ineficientes y que no se cumplen a cabalidad, ocasionando la no satisfacción por parte de la comunidad educativa, sim embargo los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos se puede demostrar que la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” supera esta generalización partiendo de la aceptación de criterios y sugerencias de parte de la comunidad educativa siendo analizados para la debida reflexión y toma de decisiones a corto y largo plazo con el fin de cubrir las necesidades de la comunidad.

La realidad educativa investigada en el presente estudio permitió identificar las debilidades y fortalezas que tiene la planta docente en el contexto de la institución, el nivel de transformar lo teórico en práctico, señalando el perfil docente como gestión de cambio y su incidencia en los procesos de enseñanza – aprendizaje, siendo el ente que mediante una correcta planificación y ejecución de diversas actividades, logrará llegar a la excelencia, sin dejar de un lado la motivación propia, que ayuden a crear estrategias y técnicas innovadoras de acuerdo al contexto del estudiante que ayuden a identificar el tipo de enseñanza a aplicar, de acuerdo a las necesidades de los educandos moldeando sus conocimientos, conductas, hábitos fomentando el descubrimiento de sus propio conocimiento mediante un aprendizaje activo.

La autoevaluación dentro del ámbito habilidades pedagógicas y didácticas nos refleja que la planta docente prepara sus clases de acuerdo a las necesidades individuales de cada uno de los estudiantes considerando hechos reales de la vida diría o los diversos problemas dentro de su formación, inculcando contenidos que ayuden al desarrollo cognitivo y socio- afectivo creando planes o programaciones con la visión de los estudiantes desde el inicio del periodo escolar, además explica de una manera detallada los criterios de evaluación de la diversas actividades utilizando un lenguaje acorde a la edad de los niños y niñas, además refresca a los estudiantes con temas anteriores recatando las ideas más importantes para la introducción de un nuevo tema, despierta en el alumnado las inquietudes generando debates que ayudan a inculcar el respeto a los criterios de los compañeros mediante argumentos positivos fomentando su criticidad, aprovecha todos los entornos que se encuentran en el medio para presentar su tema preparándolos para la vida diaria, sin embargo, es necesario mencionar que los recursos que utilizan los docentes son algo tradicionales por la falta de manipulación de las tecnologías de comunicación e información, siendo una debilidad que se la puede superar con una capacitación a todo el personal docente que conlleve a la utilización de herramientas creativas e innovadoras.

En el ámbito de desarrollo emocional los docentes indican que disfrutan en el momento de impartir sus clases vivenciando la motivación de los estudiantes por querer aprender más, siento esto un empuje para seguir adelante en la profesión de la docencia, considera que la relación que se siente entre los colegas es de respeto y afectividad, pero aclaran que le falta algo de autonomía ya que de manera generalizada están trabajando de acuerdo a los lineamientos que da la autoridad, sin embargo se sienten apoyados resaltando el trabajo en equipo y apoyo por parte de los padres de familia.

En la dimensión aplicación de normas y reglamentos los docentes cumplen el reglamento interno dando ejecución de las actividades que le competen, además elaboran sus planes anuales y microcurriculares en los plazos establecidos por las autoridades considerando los objetivos del PEI, respetando los horarios de clases de acuerdo a la malla curricular dada por el Ministerio de Educación, sabiendo que cumple con los lineamientos y reglamentos internos esto conlleva a que se tenga una buena relación con los miembros de la comunidad educativa participando activamente en conjunto con padres de familia, representantes y estudiantes, pero no tiene esa iniciativa de crear estrategias innovadoras que conlleven a mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, siempre se encuentran abiertos al diálogo para dar solución a los diversos problemas que se presentan y algo muy importante que se identifica es que al docente no le gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario.

La coevaluación docente mediante los resultados nos ayuda a determinar las falencias y fortalezas desde el punto de vista de los docentes, en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas se obtiene que el docente enmarca el plan anual en el PEI, planifican de acuerdo a las áreas y docentes que comparten el mismo grado, respeta los tiempos en la elaboración de los planes microcurriculares, utiliza bibliografía actualizada, utiliza cada uno de los espacios de la institución, elabora recursos tradicionales ya que a los docentes le falta esa motivación por aplicar las tecnologías de comunicación e información generando así recursos innovadores y novedosos.

La planta docente en la coevaluación menciona que existe una relación de cordialidad, propiciando siempre el respeto por la diversidad y la no discriminación de los compañeros, respetan cada una de las opiniones de los compañeros visionando el bienestar escolar, además reflejan la preocupación entre los compañeros dándose apoyo mutuamente, en la dimensión de normas y reglamentos los docentes cumplen con las disposiciones internas en los tiempos estipulados por las autoridades, cumpliendo con la entrega de calificaciones, se puede decir que la puntualidad es un hábito de la institución educativa.

En la relación con la comunidad los docentes resaltan que participan en las diversas actividades para el desarrollo de la comunidad, sin embargo, se debe mejorar en la programación y ejecución de actividades extracurriculares fuera de los horarios de clases, igual que la coevaluación se indica que los docentes no participan de las decisiones de los Consejos Directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario.

La coevaluación por parte de los directivos invita a tomar las decisiones con el objetivo de lograr la educación de calidad, la autoridad en el ámbito de habilidades pedagógicas y didácticas menciona que los docentes utilizan biografía actualizada, enmarcan el plan anual de la asignatura en el PEI entregándolas en los tiempos establecidos considerando el currículo nacional y matrices interna de la escuela, considerando además las necesidades de individuales de los estudiantes, aquí se denota una vez más la no utilización de la tecnología en los procesos de enseñanza. En el aspecto desarrollo emocional el directivo identifica que los docentes disfrutan en el momento que imparten sus clases logrando que los estudiantes se encuentren motivados en el momento de aprender.

En la aplicación de normas y reglamentos el directivo menciona que los docentes aplican cada actividades de acuerdo a los lineamientos internos, dedicando el tiempo suficiente en las mismas, dando solución a los diversos conflictos respetando los reglamentos, sin duda alguna no le gusta participar en os consejos directivos o técnicos por la responsabilidad que ahora da el Ministerio de Educación, respecto a la relación con la comunidad mencionan que participan activamente con todos los miembros de la comunidad, compartiendo estrategias encaminadas al desarrollo integral de los padres, estudiantes, docentes y directivos.

En la heteroevaluación por parte de los estudiantes en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas ya revisados los resultados se obtiene que los docentes preparan sus clases de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, da a conocer la programación y objetivos del área, los estudiantes concuerdan en que explica la relación de los diferentes temas, realiza una introducción al dar una clase nueva, ejemplificándolos de acuerdo a la realidad desarrollando la competencia del análisis, síntesis, reflexión, observación, descubrimiento, redacción y lectura, sim embargo mencionan que los docentes deben crear recursos basados a la utilización de la tecnologías de comunicación e información.

En el ámbito de desarrollo emocional los estudiantes mencionan que los docentes los tratan con cordialidad, les enseñan a respetar a las personas propiciando la no discriminación, ellos pueden dar opiniones, sugerencias y comentarios con libertad ya que los docentes aceptan los mismos para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje, preocupando cuando se nota la ausencia de un niño o niña, sim embargo lo ven como ejemplo a futuro por reflejan profesionalismo; en la aplicación de normas y reglamentos se indica por parte del alumnado que los docentes respetan los horarios de clases llegan puntual, no faltan y entregan las calificaciones a tiempo de las diversas actividades realizadas, en la coevaluación por parte de los estudiantes también se refleja que los docentes siempre se relacionan con los miembros de la comunidad educativa, mostrando un clima laboral agradable.

La heteroevaluación por parte de los padres de familia indican en el aspecto de habilidades pedagógicas y didácticas indican que los docentes imparten sus clases en función a las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrenta en la vida diaria, los contenidos de aprendizaje van de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, explica los criterios de evaluación del área de estudio, permitiendo que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes, además provecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes

Los padres de familia indican que los docentes se relacionan afectivamente con los padres de familia, trabaja bajo los lineamientos faltándoles un poco de iniciativa y autonomía en sus decisiones, sin embargo los representantes siempre están prestos a apoyarlos y colaborarles en los diversos procesos; además resaltan cualidades como llegar puntual a sus clases, el cuidado que da a los estudiantes permaneciendo durante toda la jornada de clases con ellos, se comunica con los padres de familia para indicar el rendimiento de sus representados entregando las calificaciones a tiempo, también concuerdan que el docente se relaciona de manera integral con todos los actores de la comunidad educativa.

La observación del desarrollo de una clase a cada uno de los docentes, es una experiencia profesional ya que permite descubrir las falencias y al mismo tiempo aprender de ellos, del mismo modo inferir la calidad de profesionalismo que con el que cuenta cada profesor, en la observación se puede notar que los docentes inician puntualmente sus clases, presentando su plan de clases, arrancando con la presentación del objetivo de tema a tratar, revisa las tareas enviadas a casa con el fin de realizar un diagnóstico general y poder impartir el nuevo contenido, se puede deducir de manera general que el docente se enmarca en experiencias las cuales les permiten el dominio de los diversos temas y por ende seguridad a enfrentarse a un grupo de estudiantes; algo importante que se resalta en el proceso de enseñanza – aprendizaje es que los docentes ejemplifican sus contenidos con hechos reales creando así aprendizajes significativos de acuerdo a la realidad de los estudiantes.

Al finalizar la investigación se obtiene el nivel de excelente en la calidad del desempeño profesional docente, demostrando cada uno de ellos su profesionalismo basado en la ética y valores, responsabilidad y convicción en la carrera de la docencia consecuencia de su preparación continua.

CONCLUSIONES

Las conclusiones son constructos que mencionan las afirmaciones o limitaciones del trabajo investigativo, ya habiendo tabulado cada uno de los instrumentos de la evaluación interna de la calidad del desempeño docente podemos concluir mencionando:

Objetivo general: Analizar la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” durante el periodo lectivo 2017 – 2018.

- El análisis de la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” y considerando las dimensiones de enseñanza aprendizaje, desarrollo emocional, cumplimiento de normas y reglamentos y relación con la comunidad ubican al docente en categoría A, equivalente a excelente, información que se la obtuvo mediante la aplicación de los instrumentos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Objetivo específico: Diagnosticar el desempeño profesional del docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen”.

- La aplicación de los instrumentos evaluativos a todos los miembros de la comunidad educativa permitió diagnosticar el desempeño profesional de los docentes identificando que se debe fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje mediante el empleo de las tecnologías de comunicación e información, además motivar la participación de cada uno de los docentes en las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos para fomentar un desarrollo integral de la comunidad educativa.
- En lo que respecta a la autoevaluación docente permitió identificar la fortaleza propia de cada uno de los docentes, la mayor parte de ellos expresan que transmiten conocimientos de acuerdo a la realidad de los educandos cumpliendo con la dimensión de habilidades pedagógica y didácticas; en lo que respecta a la dimensión desarrollo emocional la gran parte de los docentes se presentan ante la comunidad educativa con un carisma que fomenta el respeto y la consideración logrando un clima laboral acorde a las necesidades; mientras que en la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos la mayor parte mencionan que se desempeñan de acuerdo a los lineamientos de la institución y los otorgados por el Ministerio de Educación; considerando como debilidad la dimensión relación con la comunidad en la que todos los docentes mencionan que se requiere

fortalecer la relación con la creación y ejecución de actividades extracurriculares que conlleven a la integración e interacción con los estudiantes, directivos padres de familia y docentes.

- La coevaluación docente y directivo señalan en la dimensión desarrollo emocional que gran parte de los docentes muestran un carisma profesional ante la comunidad educativa propiciando un clima laboral donde el niño y niña se sientan motivados a estudiar, en la coevaluación docente en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas se resalta que la mayor parte de los docentes no utilizan las TIC en los procesos de enseñanza – aprendizaje; así mismo por parte de la coevaluación directivo se menciona que a la gran parte de los docentes no les gusta pertenecer a los Consejos Directivos o Técnicos, ya que consideran que su participación se convierte en una responsabilidad adicional aparte de todo lo que tienen que realizar como profesores de aula.
- La heteroevaluación por parte de los estudiantes y padres de familia permite señalar que el nudo crítico de los docentes se resalta en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas identificando que dentro de los procesos de enseñanza – aprendizaje es la escasa o nula aplicación de las TIC en los procesos didácticos, considerando que deben actualizarse de acuerdo a los cambios y avances de la sociedad, brindando una educación de acuerdo a las necesidades de los educandos; del mismo modo la gran parte de los estudiantes y padres menciona que los docentes cumplen con cada uno de los indicadores dentro de las dimensiones desarrollo emocional creando un ambiente acorde a las necesidades de los estudiantes, cumplimiento de normas y reglamentos donde gran parte de los docentes cumplen con los lineamientos de la institución y relación con la comunidad resaltando que existe la interrelación de los docentes con todos los actores de la comunidad educativa.

Objetivo específico: Determinar el desempeño profesional del docente de la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” en la gestión del aprendizaje a través de la observación de los procesos didácticos.

- La observación de la clase por parte del maestrante establece que el desempeño profesional docente en la gestión del aprendizaje cumple con la ejecución de los indicadores que señalan las tres fases como actividades iniciales, proceso de enseñanza – aprendizaje y clima en el aula, mencionando que falta diseñar planes que incorporen las TIC en el proceso de enseñanza – aprendizaje para lograr la calidad educativa.

- Dentro de las actividades iniciales la mayor parte de los docentes tardan varios minutos en iniciar sus clases debido a la revisión de las tareas, para lo cual se debe crear una organización por parte del docente con el objetivo de aprovechar la hora clase al máximo.
- Tanto en los instrumentos de evaluación como en la observación de la práctica del proceso de enseñanza – aprendizaje se identifica la falta de innovación y creatividad por parte del docente al momento de planificar actividades de aprendizaje que permitan el uso y aplicación de las TIC para de esta manera generar un ambiente de aprendizaje motivador y significativo.
- El clima en el aula es considerado como una fortaleza para los docentes, a pesar de que no utilizan las TIC, los salones de clases cuentan con recursos tradicionales motivadores, coloridos y significativos que conllevan al estudiante a sentirse a gusto en el momento de adquirir un nuevo conocimiento.

Objetivo específico: Fundamentar teóricamente la evaluación y la calidad del desempeño profesional docente.

- La fundamentación teórica permitió la investigación bibliográfica de fuentes primarias y secundarias de información existente en los repositorios de diversas universidades, que conllevaron al análisis y discusión de los resultados, así como, a la organización de la base conceptual del marco teórico.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son planteamientos que se presentan de manera general para mejorar un servicio, en este caso mejorar el desempeño profesional docente buscando la educativa, ante esto se recomienda lo siguiente:

- A la Escuela de Educación Básica “Mercedes Moreno Irigoyen” mantener ese nivel de excelencia en el desempeño profesional docente, acrecentando las relaciones del trabajo en equipo, actualizando y fortaleciendo la calidad educativa que ofrecen de acuerdo a los cambios y necesidades de la educación, visionando siempre la excelencia siendo ejemplo del trabajo responsable, la ética profesional y aplicación de los valores ante la comunidad educativa.
- A los directivos aplicar en cada periodo escolar los instrumentos evaluativos a todos los miembros de la comunidad educativa con la finalidad de llevar un control del desempeño profesional docente identificando las falencias a tiempo manteniendo la calificación máxima en cada uno de los indicadores de evaluación ofreciendo a la comunidad una educación de calidad.
- A los directivos y docentes organizar planes de trabajo en equipo donde se fomente la participación de los estudiantes como ferias estudiantiles, juegos deportivos e integración en los procesos de enseñanza – aprendizaje que involucren de manera directa a los padres de familia para fomentar el desarrollo integral de la comunidad educativa.
- Los directivos motivar e integrar a los docentes en los consejos directivos y técnicos, ante esto se debe realizar la socialización de la LOEI interiorizando en la importancia de su participación, respetando sus opiniones, sugerencias e inquietudes con el fin de crear en ellos una autonomía en la toma de decisiones, fomentando el trabajo en equipo por el bien de la institución educativa.
- A los Docentes mantener esa calidad del desempeño profesional docente, mediante talleres prácticos de creación de recursos tecnológicos motivadores e innovadores donde el principal objetivo es la utilización de las TIC en los procesos de enseñanza – aprendizaje entregando un servicio de calidad a la comunidad educativa cubriendo las necesidades del desarrollo intelectual del estudiante de acuerdo a los cambios sociales.

- A la comisión pedagógica crear dentro del periodo escolar un cronograma de visitas áulicas a cada uno de los docentes, utilizando el instrumento evaluativo de observación de clase que ofrece el Ministerio de Educación con el fin de ir mejorando la práctica docente creando aprendizajes significativos en los estudiantes.
- A los docentes cumplir con el inicio de clases en el horario determinado, al directivo socializar sobre la correcta aplicación de las horas extracurriculares de los docentes, donde se determina el cumplimiento de actividades como revisión de tareas, acompañamiento pedagógico, atención a padres de familia y reunión con directivos; teniendo así el tiempo necesario para impartir un tema de clases.
- A los docentes involucrar las tecnologías de comunicación e información en los procesos de enseñanza – aprendizaje, creando clases innovadoras y motivadoras para el estudiante, logrando fomentar en ellos el desarrollo cognitivo, afectivo y cultural de acuerdo a sus necesidades enfrentando la realidad social.
- A los docentes y directivos mantener ese clima laboral dentro y fuera de la institución educativa mediante la aplicación diaria del dialogo, la comprensión, el trabajo en equipo sin dejar de un lado la práctica de valores manteniendo la interacción entre los actores de la educación como directivo, docentes, estudiantes y padres de familia.
- A los directivos y docentes mantener una formación permanente teórica y práctica de acuerdo a los cambios sociales considerando los nuevos paradigmas educativos como es el constructivismo para satisfacer las necesidades de la educación.

BILIOGRAFÍA

- Aranda, A. (2012). *Planificación Estratégica Educativa*. Ecuador: Quito. Ediciones Abya - Yala
- Asamblea Constituyente de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Ley Orgánica de Educación Superior. Recuperado el 09 de Octubre de 2012, de <http://documentacion.asambleanacional.gov.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/eb888489-645d-43f1-b85d-2baa1f5d6afe/Ley%20Org%C3%A1nica%20Educa%C3%B3n%20Superior>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado el 24 de Septiembre de 2012, de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf
- Baeza A, A. (2006). Evaluación del docente en la Universidad de Chile. Evaluación de alumnos y autoevaluación. *Enfoques Educaciones*, 5(1).
- Cartuche, N. (2015). Diseño de propuestas curriculares. En N. Cartuche. Loja: EDILOJA.
- Carrasco, J. (2012). *Enseñar hoy*. Didáctica básica para profesores. España: SINTESIS
- Castillo D. (2012). *La comunicación en la educación*. Argentina: La Crujía
- Chile, M. d. (23 de mayo de 2007). Características del marco para la buena enseñanza. Obtenido de <http://www.buenadocencia.cl>
- Coll, C. (s.f.). Pensamiento Iberoamericano sobre la calidad de la educación. Recuperado el 05 de Octubre de 2012, de <http://www.pensamientoiberoamericano.org/articulos/77152/0/presentaci-n.html>
- Ecuador, M. d. (Febrero de 2011). Estándares de Desempeño Profesional Docente. Estándares de desempeño profesional docente. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ecuador, M. d. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural (Registro oficial N° 417 ed.). Quito, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Edwards, V. (1991). El concepto de calidad de la educación. Quito: Frónesis.

- Lalaleo, M. (2012). Evaluación educativa, institucional y destrezas con criterio de desempeño”. Quito: CONFEDUC.
- Ministerio de Educación. (2011). Docentes de calidad para una educación diferente. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Documentos de la evaluación de la gestión educativa. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2002). Manual de gestión educativa para una buena escuela de calidad (3ra. ed.). Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2006). Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015. Recuperado el 26 de Octubre de 2012, de http://www.planipolis.iiep.unesco.org/uploa/ecuador/ ecuador_Hacia_Plan_Decenal. pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2008). Resultados de Pruebas Censuales SER. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2011). Reglamento de la Ley Orgánica De Educación Intercultural (Registro Oficial N° 12.41 ed.). Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (31 de Marzo de 2011). Segundo Suplemento-Registro Oficial N°417. Obtenido de <http://www.educacion.gov.ec/...1858-ley-organica-de-educacion-intercult...>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Documentos de la evaluación de la gestión educativa. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Estándares de Desempeño Profesional Directivo. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Estándares de Desempeño Profesional Docente. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Módulo de autoevaluación institucional. 1. Quito, Pichincha, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito.

- Ministerio de Educación y Cultura. (2006). Plan Decenal. Quito: Ministerio de Educación y Cultura.
- Ministerio de Educación y LOEI. (2011). Estándares de la calidad educativa. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación.
- Patiño, F. (2006). Modelos de calidad en la formación profesional y en la educación. Innovar.
- Porret, M. (2014). *Gestión de personas*. España. ESIC EDITORIAL.
- Real, E. (2016). *Manual de investigación para Ciencias Sociales y de la Salud en Grado y Posgrado*. Loja: EDILOJA. UNESCO. (1999). PERSPECTIVAS136- International Bureau of Education - UNESCO. Obtenido de http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/.../136S.pdf
- SANTILLANA. (2008). Criterios de Evaluación. Educación. Quito, Ecuador.
- UNESCO. (2004). El imperativo de la calidad. Recuperado el 30 de Octubre de 2012, de Unesco: http://www.unesco.org/education/gmr_download/es_summary.pdf
- UNESCO. (2006). Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente. Santiago de Chile: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

ANEXOS

INSTRUMENTO PARA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN

Objetivo: Identificar las falencias y fortalezas en el desempeño profesional docente mediante la autoevaluación para determinar los cambios que se deben realizar en su quehacer docente para brindar una educación de calidad

Instrucciones:

- Lea detenidamente y conteste con honestidad marcando con una X en el casillero de acuerdo a la alternativa que usted crea conveniente.

Tabla de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara Vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES A EVALUAR	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas					
1.1 Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrenta en la vida diaria.					
1.2 Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes					
1.3 Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					
1.4 Explico los criterios de evaluación del área de estudio					
1.5 Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan					
1.6 Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior					
1.7 Presunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior					
1.8 Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema					
1.9 Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes					
1.10 Propicio el debate y respeto a las opiniones diferentes					
1.11 Estimulo en análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos					
1.12 Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados					
1.13 Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					

1.14 Incorporo las sugerencias de los estudiantes a los contenidos de clase					
1.15 Explico la importancia de los contenidos tratados, para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.16 Recalco los puntos clave de los temas tratados en clase.					
1.17 Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados					
1.18 Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo					
1.19 Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación					
1.20 Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases					
1.21 Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática					
1.22 Utilizo en las clases tecnologías de comunicación e información					
1.23 Utilizo biografía adecuada					
1.24 Desarrollo en los estudiantes habilidades					
2. Desarrollo Emocional	1	2	3	4	5
2.1 Disfruto al dictar mis clases					
2.2 Siento que a los estudiantes le gusta mi clase					
2.3 Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes					
2.4 Me gratifica la relación afectiva con mis colegas					
2.5 Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía					
2.6 Me siento estimulado por mis superiores					
2.7 Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario					
2.8 Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos					
2.9 Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo					
2.10 Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor					
2.11 Demuestro seguridad en mis decisiones					
3. Aplicación de Normas y Reglamentos	1	2	3	4	5
3.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen					
3.2 Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales					
3.3 Elaboro el plan anual de las asignaturas que dicto					
3.4 Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades					
3.5 Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional					
3.6 Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades					
3.7 Planifico mis clases en función del horario establecido					
3.8 Planifico mis clases en el marco del currículo nacional					
3.9 Llego puntualmente a dar mis clases					
3.10 Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor					
4. Relación con la comunidad	1	2	3	4	5
4.1 Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
4.2 Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

4.3	Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares					
4.4	Apoyo al trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases					
4.5	Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario					
4.6	Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
4.7	Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
4.8	Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
4.9	Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO PARA COEVALUACIÓN DOCENTE



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN

Objetivo: Identificar las falencias y fortalezas en el desempeño profesional docente mediante la coevaluación para determinar los cambios que se deben realizar en el quehacer docente para brindar una educación de calidad

Instrucciones:

- Lea detenidamente y conteste con honestidad marcando con una X en el casillero de acuerdo a la alternativa que usted crea conveniente.

Tabla de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara Vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES A EVALUAR	VALORACIÓN				
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional					
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área					
1.3 Elabora los planes anuales conforme solicita la autoridad respectiva					
1.4 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases					
1.5 Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes					
1.6 Utiliza bibliografía actualizada					
1.7 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo					
1.8 Elabora recursos didácticos novedosos					
1.9 Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades					
2. Desarrollo Emocional	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1 Trata a los compañeros con cordialidad					
2.2 Propicia el respeto a las personas diferentes					
2.3 Propicia la no discriminación de los compañeros					
2.4 Esta dispuesto a aprender de personas y opiniones ajenas					
2.5 Le gratifica la relación afectiva con los estudiantes					
2.6 Le gratifica la relación afectiva con los colegas					

2.7	Se preocupa por la falta de un compañero					
2.8	Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor					
3. Aplicación de Normas y Reglamentos		1	2	3	4	5
El docente:						
3.1	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen					
3.2	Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades					
3.3	Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.					
3.4	Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
4 Relación con la comunidad		1	2	3	4	5
El docente:						
4.1	Participa decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
4.2	Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
4.3	Colabora en la administración y ejecución de tareas extra curriculares					
4.4	Apoya al trabajo en equipo aun fuera del tiempo de clases					
4.5	Comparte estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario					
4.6	Colabora en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
4.7	Esta abierto al diálogo					
4.8	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
4.9	Le gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTE POR PARTE DEL DIRECTIVO



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN

Objetivo: Identificar las falencias y fortalezas en el desempeño profesional docente mediante la evaluación de los docentes por parte del directivo para determinar los cambios que se deben realizar en el quehacer docente para brindar una educación de calidad.

Instrucciones:

- Lea detenidamente y conteste con honestidad marcando con una X en el casillero de acuerdo a la alternativa que usted crea conveniente.

Tabla de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara Vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES A EVALUAR	VALORACIÓN				
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1 Utiliza biografía actualizada					
1.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional					
1.3 Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva					
1.4 Entrega el plan anual y unidad didáctica en los plazos estipulados por la autoridad					
1.5 Planifica las clases en el marco del currículo nacional					
1.6 Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
1.7 Explica los criterios de evaluación al inicio del año lectivo					
1.8 Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo					
1.9 Utiliza tecnologías de comunicación e información en sus clases					
1.10 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					

2. Desarrollo Emocional	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1 Disfruta al dictar sus clases					
2.2 A los estudiantes le gusta asistir a su clase					
2.3 Se relaciona afectivamente con sus estudiantes					
2.4 Se relaciona afectivamente con sus colegas					
2.5 Puede tomar iniciativas y trabajar con autonomía					
2.6 Se siente apoyado por sus colegas en la realización del trabajo diario					
2.7 Trabaja en equipo con objetivos definidos					
2.8 Los padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realiza					
2.9 Se preocupa porque su apariencia personal					
2.10 Demuestra seguridad en sus decisiones					
3. Aplicación de Normas y Reglamentos	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1 Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen					
3.2 Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas					
3.3 Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional					
3.4 Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
3.5 Llega puntualmente a todas las clases					
4. Relación con la comunidad	1	2	3	4	5
4.1 Participa decididamente activamente en el desarrollo de la comunidad					
4.2 Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
4.3 Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario					
4.4 Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO PARA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN

Objetivo: Identificar las falencias y fortalezas en el desempeño profesional docente mediante la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes para determinar los cambios que se deben realizar en el quehacer docente para brindar una educación de calidad

Instrucciones:

- Lea detenidamente y conteste con honestidad marcando con una X en el casillero de acuerdo a la alternativa que usted crea conveniente.

Tabla de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara Vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES A EVALUAR	VALORACIÓN				
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y objetivos del área					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido					
1.5. Ejemplifica los temas tratados					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases					
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades					
1.9. Analizar					
1.10. Sintetizar					
1.11. Reflexionar					
1.12. Observar					
1.13. Descubrir					
1.14. Redactar con claridad					
1.15. Escribir correctamente					
1.16. Leer comprensivamente					

2. Desarrollo Emocional	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1 Trata a los estudiantes con cordialidad					
2.2 Propicia el respeto a las personas diferentes					
2.3 Propicia la no discriminación entre compañeros					
2.4 Acepta las opiniones de los estudiantes					
2.5 Se relaciona afectivamente con los estudiantes					
2.6 Se relaciona con los demás docentes					
2.7 Se preocupa por la falta de un estudiantes					
2.8 Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor					
3. Aplicación de Normas y Reglamentos	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Entrega a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos					
3.2. Dicta sus clases de acuerdo horario establecido					
3.3. Llego puntualmente a las clases					
3.4. Falta constantemente a clases					
4. Relación con la comunidad	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterio de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto					

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTE POR PARTE DEL PADRE DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTE



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS REPRESENTANTES DE LA INSTITUCIÓN

Objetivo: Identificar las falencias y fortalezas en el desempeño profesional docente mediante la evaluación docente por parte de los padres de familia para determinar los cambios que se deben realizar en el quehacer docente para brindar una educación de calidad

Instrucciones:

- Lea detenidamente y conteste con honestidad marcando con una X en el casillero de acuerdo a la alternativa que usted crea conveniente.

Tabla de Valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara Vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

DIMENSIONES A EVALUAR	VALORACIÓN				
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1 Imparte sus clases en función a las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que se enfrenta en la vida diaria.					
1.2 Los contenidos de aprendizaje van de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes					
1.3 Explica los criterios de evaluación del área de estudio					
1.4 Permite que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes					
1.5 Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes					
1.6 Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo					
1.7 Utiliza en las clases tecnologías de comunicación e información					
1.8 Desarrollo en los estudiantes habilidades					
2. Desarrollo Emocional	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1 Se relaciona afectivamente con los padres de familia					
2.2 Toma iniciativa y trabaja con autonomía					
2.3 Se siente respetado por sus autoridades					
2.4 Se siente apoyado por los padres de familia					

2.5	Siente que padres de familia o representantes apoyan el proceso de enseñanza – aprendizaje que realiza					
2.6	Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor					
2.7	Demuestra seguridad en mis decisiones					
3. Aplicación de Normas y Reglamentos		1	2	3	4	5
3.1	Es puntual a la hora de iniciar las clases					
3.2	Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo					
3.3	Entrega las calificaciones oportunamente					
3.4	Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado					
4. Relación con la comunidad		1	2	3	4	5
4.1	Participa decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad					
4.2	Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
4.3	Esta abierto al diálogo					
4.4	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

¡Gracias por su colaboración!

OBSERVACIÓN DE CLASE



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Objetivo: Identificar sus falencias y fortalezas en el campo educativo mediante la observación de clase para determinar los cambios que se deben realizar en el quehacer docente para brindar una educación de calidad

Instrucciones:

- Lea detenidamente y conteste con honestidad marcando con una X en el casillero de acuerdo a la alternativa que usted crea conveniente.

Datos Informativos				
Grado	Paralelo	Fecha	ÁREA	Tema

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Valoración	
	SI	NO
Actividades Iniciales		
1. Presenta el plan de clases		
2. Inicia su clase puntualmente		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa		
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes		
5. Presenta el tema de la clase a los estudiantes		
6. Realiza una evaluación diagnostica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar		
Proceso de enseñanza – aprendizaje		
7. Toma las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase		
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones		
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país)		
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente		
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápidos		
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad		
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en clase		

14. Evidencia seguridad en la presentación del tema		
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes		
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado		
17. Adapta espacios y recursos en función a las actividades propuestas		
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase		
19. Envía tareas		
Ambiente en el aula	SI	NO
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes		
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes		
22. Valora la participación de los estudiantes		
23. Mantiene la disciplina en el aula		
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en clase		

¡Gracias por su colaboración!

Imagen 1: Heteroevaluación docente



Fuente: EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen" (2017)
Tomado por: Panchana, D. (2017).

Imagen 2: Heteroevaluación docente



Fuente: EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen" (2017)
Tomado por: Panchana, D. (2017).

Imagen 3: Observación de clase



Fuente: EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen" (2017)
Tomado por: Panchana, D. (2017).

Imagen 4: Observación de clase



Fuente: EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen" (2017)
Tomado por: Panchana, D. (2017).

Imagen 4: Observación de clase



Fuente: EEB. "Mercedes Moreno Irigoyen" (2017)
Tomado por: Panchana, D. (2017).