



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE MAGISTER EN PEDAGOGÍA

**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, durante el año 2012-2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Gavilanes Maquilón, Ana Libia

DIRECTOR: Minga Vallejo, Ruth Elizabeth; Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Mg.

Ruth Elizabeth Minga Vallejo

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de maestría denominado: “*Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012-2013*”, realizado por Ana Libia Gavilanes Maquilón, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, octubre de 2014

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Ana Libia Gavilanes Maquilón, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012-2013*, siendo la Mg. Ruth Minga Vallejo, 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, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f:.....

Autor: Gavilanes Maquilón, Ana Libia

Cédula: 0905334140

## DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis seres queridos..., quienes significan para mí, la resplandeciente inspiración que colma de sentido mi existencia.

*Luis Antonio, Zonia Beatríz, Zonia Imelda: padre, madre y hermana..., y Walter, "mi gordito amado".*

A ustedes entrego lo que ha sido un anhelo que a ratos vi alejarse; un anhelo, por mí tan atesorado y al que, sin embargo, no había podido dedicarme a plenitud, ocupada en asuntos no más importantes, pero sí al tiempo, más acuciantes e ineludibles. Si no fuera por ustedes, por esa inquebrantable fe en mí alimentando mis esfuerzos, no hubiese podido retomar la faena y culminarla satisfecha. Solo pude, fortalecida por vuestro amor.

De manera especial, a Zonita, mi amada hermana, quien al momento de escribir estas líneas lucha por permanecer entre nosotros. En presencia física o etérea, compartirás conmigo llena de júbilo, la buena nueva del grado de magister. A ti, todo mi amor y admiración por tu vida santa. Gracias por todos tus consejos, asesoramientos y ayudas generosas a lo largo del estudio de postgrado. Has sido y serás siempre el mejor ejemplo de ser humano virtuoso, la más maravillosa de las hermanas.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios su amor providente en cada paso de mi vida, acompañándome y compartiendo conmigo lo que necesito para mi bien, y aún, mucho más de lo que pueda merecer.

Agradezco, además, con inefable admiración, a las muy queridas autoridades del centro educativo en el cual presto mis servicios profesionales:

*Dr. Roberto Passailaigue Baquerizo y MSc. Nela Verdezoto Mendoza*, rector y vicerrectora de la Unidad Educativa Particular Ecomundo; ambos, insignes educadores que han dedicado su vida entera a este fecundo apostolado de amor. La altura moral que los identifica, proclama en derredor la cristiana consigna “la verdad nos hace libres”, en una realidad de actos definidos en la honestidad, la justicia y la bondad cotidianas.

De manera especial, me complace expresar un sincero agradecimiento a mi tutora de trabajo de grado, *Mgs. Ruth Minga Vallejo*, persona maravillosa, que supo comprender mis circunstancias personales y brindarme su apoyo permanente y entusiasta para el avance y culminación de esta investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	6
1.1. Calidad de las instituciones educativas.....	7
1.1.1. La calidad.....	7
1.1.2. Educación de calidad.....	8
1.1.3. Características de la calidad en las instituciones educativas.....	13
1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	20
1.2.1. Generalidades.....	20
1.2.2. Tipos de evaluación de la calidad de educación y modelo de sistema de gestión de la calidad aplicado a la educación.....	22
1.2.3. Evaluación de la calidad de la educación bajo estándares de calidad educativa.....	26
1.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	28
1.3.1. Calidad en el desempeño profesional docente.....	28
1.3.2. Forma de evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	30
1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	35
1.4.1. Calidad en el desempeño profesional directivo.....	35
1.4.2. Forma de evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	36
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	41
2.1. Participantes.....	42
2.1.1. Población.....	42
2.1.2. Muestra de investigación.....	44
2.2. Métodos utilizados en la investigación.....	46

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	46
2.4. Diseño y procedimientos.....	47
2.4.1. Diseño.....	47
2.4.2. Procedimiento.....	47
2.5. Comprobación de supuestos.....	48
CAPÍTULO III: RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	52
3.1. Resultados.....	53
3.1.1. Calificación del desempeño profesional docente.....	134
3.1.2. Calificación del desempeño profesional directivo.....	134
3.1.3. Calificación del desempeño profesional de la institución educativa Colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde.....	135
3.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	135
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	145
PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.....	149
BIBLIOGRAFÍA.....	159
ANEXOS.....	164

## RESUMEN

La indiscutible importancia de la educación en la sociedad entraña un imperativo: su evaluación bajo estándares de calidad. En atención a ello, la Universidad Técnica Particular de Loja patrocinó una investigación que acoge la problemática bajo el título: *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año lectivo 2012-2013*. Cuyo objetivo general se orientó a desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Este informe expone, particularmente, la investigación realizada en el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde, donde se realizaron encuestas a docentes, estudiantes, padres de familia y directivos, obteniéndose los datos necesarios para el respectivo análisis que evidenció que más allá de contextos favorables o desfavorables en la gestión del aprendizaje de los estudiantes, la exigencia de calidad educativa convoca al esfuerzo mancomunado de todos su actores. El fortalecimiento ético de los mismos es la propuesta de mejoramiento que se diseñó para favorecer la calidad desde la autoexigencia y transparencia en dicho plantel.

Palabras claves: Educación, investigación, gestión del aprendizaje, calidad educativa, fortalecimiento ético

## **ABSTRACT**

The undisputed importance of education in society implies the imperative of its assessment under quality standards. In view of this, the Technical University of Loja sponsored research that hosts the problem under the title: Evaluation of the quality of teaching and professional performance management in institutions of basic education and high school of Ecuador during the 2012-2013 school year. Its general objective was aimed at developing a diagnostic evaluation of the teaching and administrative professional performance in basic education institutions and baccalaureate Ecuador.

This report describes, in particular, research in the fiscal school night Rafael Morán Valverde, where surveys for teachers, students, parents and principals were performed, obtaining the data needed to conduct an analysis that showed that beyond favorable contexts or unfavorable in the management of student learning, the need for quality education convenes the joint effort of all the players. Ethical strengthening them is the proposed improvement that was designed to promote quality assurance in that campus.

Keywords: Education, research, learning management, quality of education, strengthening ethical

## INTRODUCCIÓN

*“... La educación se constituirá en la piedra angular sobre la cual se sustentará nuestro compromiso de alcanzar el desarrollo humano integral ”...*

(Plan de gobierno 2007-2011, Alianza País)

El tema de la educación, sin duda ha sido y será por siempre, la impronta que revela la evolución social. Ciertamente, de ella ha dimanado y bajo su amparo, parafraseando al gran filósofo Emmanuel Kant, “el hombre ha podido llegar a serlo”. Empero, si esto es así, ¿por qué la mirada nacional e internacional en torno suyo advierte estancamiento, fracaso, y no progreso promisorio?

En efecto, ante el desconcierto de su circunstancia, en las últimas décadas de la anterior centuria empiezan a surgir desde los organismos supranacionales, estudios especializados, guiados de la intención de generar políticas globales basadas en la filosofía de la calidad total (gestión de la calidad en el ámbito de la producción), pero enfocadas hacia metas más trascendentes por la propia naturaleza del bien que salvaguarda la educación. Cabe citar el Libro Blanco sobre la Educación y Formación de la Unión Europea en 1995: la educación y la formación tienen por función esencial la integración social y el desarrollo personal; la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en 1996: informe Delors con los cuatro pilares de la educación; la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI): Declaración Mundial de Educación para Todos en 1990; la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE): programas para la obtención de calidad en educación y su medición con la evaluación internacional PISA (Programme for International Student Assessment), entre otros.

En el territorio nacional, la política sexta del Plan Decenal 2006-2015, aprobado en la consulta popular del 20 de noviembre del 2006 consagró igual propósito al proponerse como objetivo “el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo” (documento del Plan Decenal, citado en Isch, 2011). Finalmente, advino la promulgación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su reglamento general.

En este orden de acontecimientos la Universidad Técnica Particular de Loja generó una línea de investigación a nivel nacional para descubrir el estado de esta coyuntura y atisbo de mejoramiento a partir del reconocimiento de las falencias en educación. Así, bajo el título *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012-2013*, los maestrantes del postgrado de Pedagogía llevaron a cabo un arduo trabajo de investigación de fin de carrera.

El presente informe expone la realidad de un centro de estudios de segundo nivel en concreto, el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde de la ciudad de Guayaquil.

Los objetivos, general y específicos, que orientaron dicha investigación y que pudieron verificarse en el transcurso y término de la misma, consideraron:

General: Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Específicos:

1. Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
2. Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
3. Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
4. Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la maestría en Pedagogía.
5. Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Conviene a esta exposición, referir los pasos que se siguieron para la obtención de dichos objetivos. Así, se inició un estudio profundo de la temática de la calidad en el ámbito educativo y su evaluación, a través de la lectura crítica de

una serie de documentos y libros especializados que sirvieron para la elaboración del marco teórico del presente informe. De la comprensión académica del problema, surgieron una serie de reflexiones y cuestionamientos que sin duda, alimentaron la profundidad del enfoque investigativo. Luego, previo acercamiento y autorización del rector de la institución educativa seleccionada para la investigación de campo, se procedió a la administración de las encuestas consideradas por la UTPL, en atención fiel a las diseñadas por el Ministerio de educación (ME). Estas fueron entregadas a docentes, estudiantes, padres de familia y directivos, siguiendo las instrucciones estadísticas impartidas por la universidad para la determinación de la población. Los datos obtenidos sirvieron de base para el análisis respectivo que puso de manifiesto su condición controversial dada la realidad observada y la declarada por los involucrados. Esto, permitió vislumbrar a modo de explicación, que la comunidad educativa del colegio fiscal nocturna Rafael Morán Valverde posee una visión ingenua acerca de la calidad educativa, creyendo poseerla en tanto transcurre el año lectivo y en él se vayan impartiendo mecánicamente conocimientos sobre los cuales los estudiantes serán examinados para ser promovidos al siguiente nivel de estudios, sin más. De otra parte, asimismo se pudo advertir que por la propia naturaleza de la jornada de estudios, no se ha consolidado positivamente la vinculación con la comunidad circundante.

Al término de la investigación y al margen de las dificultades que entrañó su avance, desde la búsqueda de un centro que aceptara ser evaluado sin la consabida reticencia, cuyo real significado decodifica el temor a quedar expuesto en los errores; se puede asegurar que más allá de la licitud y necesidad de promover y evaluar la calidad educativa, esta no advendrá verdaderamente por esta vía de desesperado apremio, sino por la unión en torno al mismo ideal de cada comunidad educativa que integra el sistema nacional de educación; posibilitándose así una sinergia que, a través del trabajo responsable de todos sus miembros, construirá una educación de calidad que combata y fulmine los grandes problemas sociales del Ecuador y el mundo.

Ante ello y como alternativa que coadyuve a su realización, se diseñó una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo, cimentada en el fortalecimiento ético de los actores de la gestión de aprendizaje, desde la autoexigencia y búsqueda de la verdad.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Calidad de las instituciones educativas**

### **1.1.1. La calidad**

Es indudable que como tal, el concepto calidad, obedece al ámbito de lo valorativo, y justamente, por esa condición, muchos podrían ser sus enfoques, atendiendo a la naturaleza de la situación o instancia a la que califica, y sobre todo, al sujeto que determina el uso del concepto en tal o cual sentido. Ciertamente, se trata de un término cuya aplicación lleva consigo el elemento de la subjetividad.

No obstante, como toda palabra de lengua castellana, posee un significado generalizado, de uso común. El diccionario de la Real Academia Española, presenta como primera acepción, forjada a partir de la abstracción, la siguiente: “Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”.

En efecto se advierte, claramente, su cariz orientado a ser útil, servir para algo, “valer para”, tener la consideración de óptimo en lo que es. De esto resulta la importancia de su alcance, ligado a aquello que recibe su atributo, en mayor o menor medida (alta calidad, baja calidad). Mas, también de esto resulta, el que el concepto en el devenir histórico haya variado su denotación y connotación frente a un objeto determinado, pues para el hombre, algunas cosas habrán dejado de serle útiles, en tanto que nuevas, sin duda, aparecerán con esa sustancial condición en su reemplazo.

Ahora bien, escrutar la calidad, reconocerla o declararla en torno a algo, implicará siempre un estudio guiado por criterios específicos; esto nos lleva al campo de la evaluación, única forma de establecerla de manera evidente. Indudablemente, ambos conceptos están relacionados al punto que la obtención de calidad pasa por un proceso de evaluación. Como se advierte, la calidad es un bien en sí mismo, en expresiones de María Teresa Lepeley (2001), “la calidad es un camino, no un destino”, al que se aspira permanentemente, siendo imprescindible descubrir su presencia o ausencia, a fin de mantenerla o dotarla en el caso de carencia.

### 1.1. 2. Educación de calidad

Conforme a lo expresado al referir la definición de calidad; la tarea de establecer vinculación entre este concepto y el de la educación, sin duda alguna, entraña no pocas dificultades, emanadas justamente, del significado de EDUCACIÓN, significado, que se ha pretendido, una y otra vez, moldear al arbitrio del pensamiento social (de raíces políticas y económicas, las más de las veces), imperante en un tiempo y espacio determinado, cuando su esencia profunda y verdadera no puede ser vulnerada.

Desde su doble fuente etimológica (*educere-educare*), la educación, atendiendo a la definición de la filosofía personalista de Mounier (citado en Solano, 2009), es un proceso interior del sujeto humano para abrirse después al exterior. En efecto en una educación verdadera, un ser (el educando), se descubre a sí mismo en todas sus potencialidades, gracias a su propio esfuerzo en tal menester, que implicará pulir o limar la piedra preciosa de su libertad, y esto gracias a la guía de un acompañante (el educador), que le asiste en la confrontación de la realidad en la que está inserto. Ahí, la riqueza del término, el yo y el otro, sincronizados, relacionados para lograr una transformación profunda de adentro hacia afuera, como lo postulaba Freire (citado en Solano, 2009), en la Escuela Liberadora, al hacer notar que la educación no es adaptación, es transformación.

Sin embargo, este sentido trascendente de lo que es la educación, con frecuencia ha sido sepultado para, sobre él, erigir otras aplicaciones al término, de consuno, más favorables a los regímenes de turno a nivel mundial, para asegurar el progreso económico con miras a perpetuar también el poder político en las mismas manos. Así lo han expuesto las teorías sociológicas de Durkheim, Weber o Marx (citados en Brigido, 2006)

La calidad de la educación ha sido construida al vaivén de esas tendencias. Autores como Eduardo Galeano en su obra, *Patatas arriba: la escuela del mundo al revés*, publicada en 1998, hace crudas revelaciones al respecto de una realidad social abrumadora:

....Día tras día, se niega a los niños el derecho de ser niños. Los hechos, que se burlan de ese derecho, imparten sus enseñanzas en la vida cotidiana. El mundo trata a los niños ricos como si fueran

dinero, para que se acostumbren a actuar como el dinero actúa. El mundo trata a los niños pobres como si fueran basura, para que se conviertan en basura. Y a los del medio, a los niños que no son ni ricos ni pobres, los tienen atados a las patas del televisor, para que desde temprano acepten, como destino la vida prisionera.....

Queda claro que la sociedad depende de la educación, y desde luego, de su calidad, del mismo modo que, el tipo de sociedad existente condiciona a la educación como mecanismo que coadyuve a su permanencia (habiendo privilegiado una educación que, frenando la creatividad, negando la innovación, ha llegado a lesionar su esencia misma, la de crear hombres auténticamente libres). Así lo han expuesto críticamente, estudiosos contemporáneos como Howard Gardner, David Perkins y el filósofo español Delval (citados en Zubiría, 2006), este último autor, atendiendo de cerca la problemática, se ha pronunciado en los siguientes términos:

....Así pues, podemos afirmar que el tipo de enseñanza que se proporciona en la mayoría de las escuelas, incluidas la de los países más desarrollados, tiene como objetivo la producción de individuos sumisos y contribuye al mantenimiento del orden social; es en muchos aspectos una preparación para el trabajo dependiente y alienado, por lo que limita los cambios sociales y constituye un freno al potencial creativo de los individuos...

En efecto, saltando tiempos antiguos, medios y modernos para llegar al contemporáneo de su efectiva institucionalización, y avanzando al postmoderno, en el que se desarrolla la actual, ha de admitirse, siguiendo la teoría marxista de la estructura y superestructura de la sociedad (Brigido, 2006), que todo orden social se halla asentado en el poder económico y será este el que determine la razón de ser o misión del resto de las instituciones sociales, convertidas en herramientas para la réplica adoctrinadora que justifica su permanencia hegemónica en virtud del anhelado "progreso de la sociedad", (entendido este como crecimiento en lo económico y empobrecimiento del espíritu). Así, la educación fomentó el patriotismo imperialista, la religiosidad adormecedora, la producción masiva. Hoy, en plenos días de globalización a la luz de la "sociedad del conocimiento" (en la que la mayor riqueza está en la capacidad de generar

ideas, inventos y genuinidad, no simples bienes tangibles reemplazables), la educación es redescubierta no solo como una inversión que beneficia, sino como la respuesta a la búsqueda de concierto entre naciones, al alcance de equidad y paz, al margen del enriquecimiento que puede proveer. Con este cariz, entre otras fuentes similares, la ha promovido el Libro Blanco sobre la Educación y Formación de la Unión Europea en 1995, al referir que la educación y la formación tienen por función esencial la integración social y el desarrollo personal, mediante la asunción de valores comunes, la transmisión de un patrimonio cultural y el aprendizaje de la autonomía.

Sin duda, el redescubrimiento al que se ha hecho alusión, ha emanado de la realidad mundial, aplastante y desalentadora: A la vista, la educación no ha caminado, no ha procurado el bienestar común, no ha servido para el crecimiento humano. Ante ello, distintas organizaciones supranacionales decidieron acoger la investigación del duro fenómeno social, patrocinando importantes estudios con un mismo norte, la unificación de criterios acerca de la calidad en la educación y formas idóneas de obtención.

Desde luego, oportuno resulta plantearse al respecto, la siguiente prelación de ideas: calidad en la educación y educación para la calidad, ¿cuál será causa y cuál será efecto? Descubrirlo es asunto ético, porque si la calidad está ligada al bien o beneficio, en el campo de la educación debe alumbrar, ante todo, “calidad de vida” para aquel que fue educado, su beneficiario directo, que ya como miembro de la sociedad, podrá servirla, impulsando su progreso (no solo el propiamente individual, sino también el colectivo).

Fue en ese sentido que, a partir de la década de los noventa, magníficas aportaciones procedentes de muchas fuentes han permitido iluminar un espacio que se había perdido en medio de la confusión del relativismo. Esfuerzos encomiables como el de la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), al establecer la Declaración Mundial de Educación para Todos en 1990; el de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), al guiar el proceso de obtención de calidad en educación y medición de la misma con programas de evaluación internacional como el PISA (Programme for International Student Assessment); o el de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), al proponer, de una parte en 1996, el informe Delors con los cuatro pilares de la

educación (aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser), y en el año 2000, la declaración de los Ocho Objetivos del Desarrollo del Milenio; se elevan hoy, como evidencias inobjctables del afán común que mueve a los Estados del mundo: la revalorización de la educación como puntal en la construcción de una mejor sociedad.

No en vano, y a pesar de los tropiezos en la marcha de las anteriores centurias, los ordenamientos legales de los Estados del mundo, ya contemplaron a la educación como máximo derecho de las personas y deber del Estado el proveerla y protegerla. En el caso del Ecuador, espacio territorial soberano al que corresponde la presente investigación, la normativa vigente, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), así lo estipula en el Art. 2, literales a y b (Principios):

Art. 2: La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

a. Universalidad.- La educación es un derecho humano fundamental y es deber ineludible e inexcusable del Estado garantizar el acceso, permanencia y calidad de la educación para toda la población sin ningún tipo de discriminación. Está articulada a los instrumentos internacionales de derechos humanos;

b. Educación para el cambio.- La educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de aprendizajes y sujetos de derecho; y se organiza sobre la base de los principios constitucionales.

Empero, hay que reconocer, como ya se ha observado en el análisis precedente, que son las necesidades de la sociedad, las que llegan a determinar el tipo de educación requerida (y su implícita calidad); ello, sin duda es el punto de inflexión, ya referido al expresar la diversidad y dinamia propia de la definición de calidad en

la educación, pues cada Estado, estará interesado en consagrar la que considere más idónea para sus fines. (a riesgo, de desnaturalizar el verdadero sentido de lo que es educación, cuando legitima situaciones de esclavitud e injusticia).

Importa en este punto, considerar algunas de las definiciones de calidad en la educación, desarrolladas por distintos autores que en nuestro tiempo se han dedicado al estudio del tema en razón de la importancia de concienciarla para su aplicación en los escenarios educativos actuales.

Para García Hoz (citado en Mesía, 2007), la calidad de la educación es el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia. La integridad comprendida como la inclusión de todos los factores necesarios para el desenvolvimiento del hombre; la coherencia en el sentido de que dichos factores correspondan en importancia a los que requiere el hombre; y la eficacia condicionada a que todos los elementos cumplan adecuadamente su función en el desarrollo de las potencialidades del hombre.

Para Gento (citado en Mesía, 2007), la calidad de la educación es la realización o plasmación individual, auténtica, integral y suprema de las posibilidades reales de un ser determinado.

Para Carr y Kemmis (citados en Mesía, 2007), la calidad de la enseñanza se concibe como el proceso de optimación permanente de la actividad del profesor que promueve y desarrolla el aprendizaje formativo del alumno. Dicha enseñanza valora los efectos promovidos en las adquisiciones del alumno (desarrollo de todas sus capacidades cognitiva, psicomotriz, afectiva, etc), y a la vez la excelencia del propio acto de enseñar (la interacción didáctica).

Para Escámez (citado en Mesía, 2007), una educación es de calidad cuando posibilita, potencia y produce el resultado de humanizar más a todos y a cada uno de los agentes educativos implicados. El patrón de calidad de un sistema educativo es la consecución del "ser más" de cada hombre concreto, singular y único. La realidad de cada hombre es individual social por lo que una educación de calidad tiene una doble dirección: la mejora de cada uno de los miembros que integran la educación y la mejora de los contextos socioeconómicos y culturales donde viven.

En el mismo sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, (OCDE), en 1995 consideró que la educación de calidad es aquella que asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta (citado en Brito, 2006).

Las fuentes indicadas manifiestan una definición de la calidad en la educación que orbita en torno al fin que persigue la misma: dotar a la sociedad de hombres adecuados para vivir en ella y servir a sus altos propósitos... El asunto sigue siendo, como ya se lo ha indicado antes, absolutamente, ético, pues se remite a valores que deben enarbolarse dentro de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje para el alcance de plenitud en el respeto a la dignidad humana.

### **1.1.3. Características de la calidad en las instituciones educativas**

Ante el cuestionamiento inevitable de cómo lograr la anhelada calidad humana y la calidad de vida, de todos los flancos adviene el común acuerdo: mediante una educación de calidad (Schmelkes, 1994).

En tal sentido, la clara cuenta de la calidad como una imperiosa necesidad conduce al pensamiento de considerar caminos para lograrla, siendo el más conveniente, ajustado, propicio y real, uno solo: el generado desde la propia escuela. En palabras de la investigadora educativa mexicana Sylvia Schmelkes, una de las principales promotoras de la implantación de la filosofía de la calidad total al campo educativo (1994), “el movimiento hacia la calidad de la educación tiene su pivote en el propio plantel escolar”. Y es que ya desde lo más abstracto (la totalización de la sociedad) a lo más concreto (el pequeño entorno de la propia escuela), difícil se torna el lograr la alta misión de formar, pues a dicha tarea confluyen diversas variables, que muchas veces entorpecen toda gestión. En tal sentido, podría juzgarse que tal vez se ha esperado de la escuela más de lo que puede dar. En respuesta a esa desventaja palpable, se precisa la concienciación de la necesidad de calidad y la voluntad de emprender el cambio, y esto, como tarea de todos. Con la misma orientación lo reconoce María Teresa Lepeley, gestora de un modelo de calidad para las instituciones educativas (2001).

Sin duda, el éxito en una organización está asegurado por la generación de sentido de pertenencia para cooperar; el desafío de su logro implica que todos los involucrados sean tomados en cuenta para diseñar el cambio, dándose valor al capital humano: liderazgo y trabajo en equipo para que cada quien se sienta importante pieza y fluya de todos los frentes, la responsabilidad.

Si bien lo anteriormente expuesto es fundamental, no puede negarse que a dicho propósito de la escuela (el de procurar la calidad educativa), debe converger a su vez, la labor ineludible del Estado, dotando de directrices y políticas claras, de cuya observancia pueda advenir su alcance, traducido a excelencia y equidad porque cristaliza los objetivos de aprendizaje en todos los estudiantes (Schmelkes, 1994).

Para que así sea, hace falta, entonces, la formulación o diseño de estándares de calidad educativa. Así lo entendió el Estado ecuatoriano a la luz de las experiencias internacionales que de esa condición hicieron apología, tales como las declaraciones del Informe McKinsey o los resultados de las pruebas PISA, ambos revisados para la elaboración del documento de propuesta de estándares de calidad educativa del Ministerio de Educación (2011).

No obstante, la tarea de creación se aventura a caer en un abismo si desatiende esenciales consideraciones: los estándares de calidad y en general las políticas educativas deben ser, ante todo, flexibles y acordes al contexto particular en que se desarrolla el quehacer educativo de cada centro de estudios, de lo contrario perderían sentido y eficacia, tornándose más bien, en artificiales y hasta irreales, al margen de la implicación de desesperanza que en sí conllevan en su aplicación; cuando no, la desesperación por adecuarse a ellas a toda costa, forjando incluso su ficticia apariencia. En tal sentido, la educadora argentina, Zulma Perassi (2008), ha enfatizado que “la decisión política de trabajar con estándares compromete fuertemente al gobierno nacional a garantizar condiciones de factibilidad, en todas las escuelas de su territorio, cualquiera que sea su emplazamiento geográfico o características socioculturales de la población que atienda”

Este ha sido, de acuerdo a la opinión de los sectores involucrados (un segmento del universo docente ecuatoriano), debidamente respaldada en las investigaciones

científicas internacionales que en el campo de la evaluación de la calidad de los sistemas educativos se han desarrollado, el principal escollo que ha tenido que enfrentar el actual gobierno frente a su iniciativa de igualar o sentar el referente objetivo para viabilizar un proceso de evaluación de la calidad educativa nacional. La severa crítica se fundamenta, de una parte, en que los estándares definidos no han tomado en consideración los factores diferenciadores de la realidad de cada escuela (Pallasco, 2012); y de otra, como causa de la primera, su lanzamiento precipitado no permitió la depuración total, derivada de sucesivos filtrados en los que el consenso hubiera operado, favoreciendo el escuchar efectivo de los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje (Isch, 2011). Ciertamente, fue esta, la experiencia ecuatoriana del 28 de diciembre del 2011, cuando en ceremonia especial realizada en la ciudad de Quito, el Ministerio de Educación hizo el lanzamiento de los estándares de la calidad educativa del desempeño profesional docente y directivo; lanzamiento en el que el presidente al exaltar el “gran avance”, enfatizó su importancia a partir de insistir en el tiempo transcurrido en su carencia, a la que finalmente se ponía fin en esa jornada (Diario Hoy, 2011).

Si bien es cierto, el mencionado lanzamiento comprometió a la ciudadanía a una revisión para su mejoramiento, y la formulación de los estándares de calidad educativa, propiamente, había considerado en sí, un meticuloso proceso de depuración a partir de la investigación de muchos aspectos indagados a los propios involucrados-interesados y responsables del servicio educativo (docentes, directores, estudiantes, padres de familia, expertos académicos nacionales y extranjeros); no obstante, el resultado final que enorgulleció al gobierno, no dejó de ser “etéreo” por lo elevado y distante frente a las realidades escolares más precarias del país y aun a las de recursos moderados.

Al respecto, una reflexión lacerante emerge para inquirir acerca de unos probables resultados que evidencien la poca o nula calidad en la educación nacional: ¿acaso la determinación de dichos resultados no se deberá a que los estándares no trajeron aparejados unas mínimas condiciones de asistencia o ayuda para que los centros de estudios (no solo fiscales), establecidos en los sectores más deprimidos pudieran alcanzarlos? En definitiva, a más de estos, se debió haber procurado su factibilidad; toda vez, que al fin y al cabo, y pareciera que el propio gobierno lo ha pretendido ignorar, la rendición de cuentas del sistema educativo

nacional ha de tener como responsable final, en estricto sentido de honestidad, al propio Ministerio de Educación y no solo a los agentes cotidianos de la misma en cada centro de enseñanza (aquellos que a la postre recibieron el endoso de responsabilidad del sistema).

No se asegura el mejoramiento de la educación a partir del llamamiento a capacitaciones y seguimiento de gestión de quienes no aprobaron con suficiencia las evaluaciones de desempeño profesional. No basta que estos agentes estigmatizados superen las no conformidades evidenciadas. Importa que el gobierno, también asuma qué puede mejorar desde la cartera de Estado competente, generando una normativa clara y precisa, sin ambages, que sin perder su virtud de reforma para ajustarse a las demandas de nuevos tiempos, sea lo suficientemente consistente como para dotar de seguridad su aplicación y vigencia. En definitiva, como primera y última instancia, por este lado decanta la gestión de la calidad educativa: desde la raíz al tronco, ramas y hojas. Es loable, por ello, destacar la creación de las “escuelas del milenio”, el programa de capacitaciones SíProfe, los concursos de proyectos educativos patrocinados por el Ministerio de Educación, la programación televisiva diaria: “Educa, televisión para aprender” y la fundación de la rimbombante Universidad Nacional de Educación; todo esto, sin duda, apunta a la revalorización de la profesión y empoderamiento del rol, pero falta la transparencia en la designación de las autoridades y puntualizar con nitidez las funciones de los nuevos cargos jerárquicos creados para la eficiencia y eficacia de la gestión estatal en este ámbito (zonas y distritos que la LOEI y su reglamento general contemplan con un articulado escueto a ser desarrollado en posteriores decretos).

Al respecto de lo expuesto, se hace oportuno consignar las consideraciones legales que con gran formalidad inconsistente (Ley Orgánica de Educación Intercultural, Art. 2, literal ii), manifiestan entre sus principios, el de la “transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas”; declarando la vigilancia que el Estado hace del sistema educativo, pero sin asumir su propia responsabilidad en los resultados que se verifiquen, cuando le competen:

- ii. Transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas.- Se garantiza la transparencia en la gestión del Sistema Educativo Nacional, en consecuencia la sociedad accederá a la información plena acerca de los recursos empleados y las acciones tomadas por los actores del

Sistema Educativo, para determinar sus logros, debilidades y sostenibilidad del proceso. Para el efecto, se aplicarán procesos de monitoreo, seguimiento, control y evaluación a través de un sistema de rendición de cuentas.

Dicho de otra forma, falla el régimen legal vigente al no considerar la metaevaluación (evaluación de la evaluación), salpicando de absurda injusticia una iniciativa válida (delimitación de estándares e indicadores), para el mejoramiento de la calidad de la educación en el Ecuador. Este aspecto y la pertinencia-oportunidad en la difusión de los resultados de una evaluación, serán abordados en posteriores acápite de esta investigación.

Ahora bien, fácilmente se puede inferir que el conflicto suscitado por la impositiva observancia de los estándares de calidad educativa, bien se habría podido resolver, si estos hubiesen sido ofrecidos por parte del Estado como parámetros o modelos para guiar la gestión educativa, orientarla, orbitarla, dotándola de uniformidad para asegurar sus fines, sí, pero sin aprisionar desde su exigencia asfixiante o punitiva. Para tal cometido se requiere, fundamentalmente, que los estándares sean sencillos, acordes a las distintas realidades escolares, es decir, abarcadores y no excluyentes; de lo contrario, solo generan frustración y desesperanza, engaño y más tarde, cinismo, cuando sirven de escudo para culpar al otro (el gobierno), salvando o cubriendo así, la propia irresponsabilidad y falta de compromiso.

En conclusión, al margen de la normativa oficial vigente o en su inexistencia, la calidad de la educación dependerá siempre de la iniciativa y perseverancia en el propósito de la misma escuela y no otra. Cabe aquí, para afianzar esta idea, referir la prevención filosófica de Emmanuel Kant, por la que el deber ser, actualizado en el comportamiento humano (imperativo categórico) basta como ley a obedecer: no media para ello premio ni castigo (Gaarder, 1994).

Como se sabe y se ha expresado anteriormente, el asunto es ético, corresponde al ámbito de la conciencia: no se precisa una presión externa para hacer lo que se debe. Se ha visto ya, cómo los sistemas legales son vulnerados permanentemente por los individuos que burlan su imperio: esto quiere decir que, con o sin ley, el ser humano actúa conforme lo decide (lamentablemente, en mal

uso de una libertad apócrifa al fin educativo). Por ello, justamente, la exigencia de calidad educativa ha de habitar como condición natural y latente en todos sus actores, al punto de ser la fuente misma de su conquista y renovación permanente.

No se puede negar que esta realidad convoca al esfuerzo mancomunado en toda comunidad educativa. Ya, desde las últimas décadas del siglo pasado se convirtió en la meta común de los sistemas educativos mundiales. Así, una visión promisorio advino desde la iniciativa de adoptar modelos de calidad, validados por la experiencia exitosa operada dentro de los ambientes productivos, pero recreando su diseño en razón del producto que se ofrece: educación de personas (humanización).

Al amparo de los principios de la filosofía de la calidad total, cuyo sustancial interés está fijado en la satisfacción del cliente; algunas instituciones educativas han podido iniciar su camino hacia su obtención. Claro está, uno de los puntos de mayor trascendencia en esta filosofía lo constituye el ya mencionado término cliente, visto desde dos enfoques: el interno (docentes y estudiantes), y el externo (familia, universidad, centro laboral y sociedad). En tal sentido, el concepto de capital humano fue fortalecido al considerarlo como el motor del desarrollo y crecimiento organizacional (Lepeley, 2001).

A manera de escueto extracto, podría tenerse como consideraciones esenciales de la filosofía de la calidad total, las siguientes (Schmelkes, 1994):

1. Mirar hacia el cliente;
2. Descubrir los problemas, encontrar las causas y erradicarlas de raíz (tiene que ver con el seguimiento permanente al proceso);
3. Trabajo en equipo en el diseño de estrategias para el mejoramiento.

Siguiendo estas orientaciones, se advierte que la meta es el mejoramiento continuo, pues la calidad no es un fin que una vez alcanzado, quede agotado, sino que ofrece, permanentemente, el desafío de mantenerla.

En este mismo ideal, entidades supranacionales dedicadas al tratamiento de lo educativo (OREALC/UNESCO), han promulgado las dimensiones que debe

contener la educación de calidad que pretenda ofrecer cualquier institución educativa, y que resultan muy oportunas observar, (López, 2010):

1. La relevancia: está relacionada con los sentidos de la educación, sus finalidades y contenidos, y con el grado en que esta satisface, efectivamente las necesidades, aspiraciones e intereses del conjunto de la sociedad y no solamente de los grupos con mayor poder dentro de la misma.
2. La pertinencia: remite a la necesidad de que esta sea significativa para personas de distintos contextos sociales y culturales, y con diferentes capacidades e intereses, de tal forma que puedan apropiarse de los contenidos de la cultura, mundial y local, y construirse como sujetos en la sociedad, desarrollando su autonomía, autogobierno, su libertad y su propia identidad.
3. La equidad: conlleva la democratización en el acceso y apropiación del conocimiento, es decir, cuando cualquier persona tiene la posibilidad de recibir las ayudas y el apoyo necesario para aprender a niveles de excelencia, y cuando los resultados de aprendizaje no reproducen las desigualdades de origen de los estudiantes y no condicionan sus opciones de futuro.
4. La eficacia: implica analizar en qué medida se logran o no, garantizar en términos de metas, los principios de equidad, relevancia y pertinencia de la educación.
5. La eficiencia: se refieren a cómo se asignan a la educación los recursos necesarios y si se distribuyen y utilizan de manera adecuada.

Como se observa, la práctica de un modelo de gestión de calidad al interior de una institución educativa, no es otra cosa que favorecer la plasmación de los altos fines que desde siempre han motivado toda labor educativa.

## **1.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas**

### **1.2.1. Generalidades**

Toda evaluación constituye un proceso de obtención, recolección y producción de información que conlleva al conocimiento más preciso de la realidad propia del objeto evaluado con miras al mejoramiento, consecuente, de su estado. Sin esta finalidad, la evaluación realizada en una organización a cualquiera de sus componentes (sean procesos como tales y/o sus encargados de gestión), sería un esfuerzo injustificado y hasta podría considerársela viciada en su intención o al menos trunca en su alcance, pues solo exhibiría las falencias del evaluado, estigmatizándolo en esa condición. Lamentablemente, experiencias de este tipo, han forjado y extendido una visión negativa del proceso de evaluación, procurándose el que no sea, la más de las veces, bien acogido, sino rechazado y despierte poco interés por parte de los posibles individuos o grupos, a ello, sometidos; mismos, que al observar la carencia de una retroalimentación ven negadas a su vez, de una parte, las oportunidades de superación de las inconformidades, y de otra, el reconocimiento de sus méritos en los aciertos. Refiriéndonos al campo educativo, para Montoya, Perusia, Vera, Mohorade (2001 citados en Perassi, 2008), existe un hiato entre el conocimiento que genera la evaluación y el aprovechamiento o impacto que sus resultados tienen en el establecimiento y en el aula.

Ahora bien, aunque en la actualidad, la evaluación de la calidad educativa pareciera hallar su momento de mayor notoriedad a nivel mundial; en realidad, el interés y reflexión sobre su tratamiento se remite a inicios del siglo XX. En efecto, su pomposo origen (por lo promisorio de su oferta de servicio en lo educativo), se remonta al nacimiento de la docimología o ciencia de la evaluación, guiada por principios positivistas (énfasis a la observación y medición); luego, fue transformándose tanto en su objeto como en la forma de realizarla. Así, en un comienzo, ante el riesgo de marcada subjetividad de los juicios de los evaluadores, se planteó fijarse en el producto con criterios establecidos para emitir los juicios de valor; después, se amplió al considerar la relación del contexto y la capacidad de los educadores como factores importantes a interpretar a más de la inteligencia del estudiante en la obtención del resultado de la evaluación; posteriormente, se dio importancia al currículo y los objetivos de aprendizaje que debían ser apreciados en los comportamientos mostrados por los estudiantes.

Más tarde, en la década del 60, el horizonte a mirar fue el aspecto de la toma de decisiones, hasta llegar a darle importancia al proceso. Cabe citar como figuras relevantes en los avances expuestos, a Ralph Tyler, Cornbach y Bloom (Perassi, 2008).

Se puede constatar a través de lo referido, que desde los albores del pasado siglo, las ventajas de la práctica de la evaluación en el campo de la educación han sido muy estimadas y por eso, requeridas; en tal sentido, toda América latina ha impulsado en las últimas décadas de la mencionada centuria y primeras de la que discurre, la implementación de sistemas de evaluación de calidad educativa, reconociendo en ello, un elemento clave para la conducción y/o reorientación del quehacer educativo. Como se ha advertido, el énfasis estaría puesto en el proceso de mejoramiento del conjunto del sistema educativo (nivel macro) o de la institución educativa (nivel micro), evaluados.

Resulta medular, entonces, que la evaluación de la calidad de la educación manifieste las siguientes cualidades: (Martinic, 2008)

- a) Integral: que abarque todos los aspectos relevantes de su realidad.
- b) Global: que valore la realidad de manera amplia y total, no las partes aisladas.
- c) Cualitativa: que atienda a los aspectos relacionados con la calidad, con miras a la mejora continua.

En la actualidad (Tiana, 2006), se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos; la actividad profesional de los docentes; el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas e institutos; la organización y el funcionamiento de los centros educativos; los programas de intervención psicopedagógica; las innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica; el rendimiento de las diversas parcelas o del conjunto del sistema educativo o el impacto de las políticas educativas adoptadas.

### **1.2.2. Tipos de evaluación de la calidad de educación y modelo de sistema de gestión de la calidad aplicado a la educación**

Adecuado resulta reconocer que, siendo la evaluación un proceso cabe su aplicación desde muchos enfoques. De ello adviene la aparición de algunos tipos de evaluación, según diferentes criterios:

a) Según la finalidad: (¿para qué se evalúa?)

- Diagnóstica: permite conocer la realidad o el estado de la educación (qué está sucediendo y por qué)
- Mejoramiento: investiga la situación del sistema educativo o de la institución educativa y a partir de ello posibilita la elaboración de planes adecuados de mejora.
- Prospectiva: favorece la visión de futuro, anticiparse en el tiempo, conlleva a determinar cuál será la situación de la educación en el futuro.
- Toma de decisiones: guía hacia una adecuada elección de estrategias y alternativas de solución con respecto a los resultados obtenidos (aspecto vinculado al mejoramiento o que lo posibilita).

b) Según el objeto a ser evaluado: (¿qué se evalúa?)

- De proceso: valora el desarrollo de todas las actividades que inciden en la formación óptima de los estudiantes.
- De producto: se centra en los resultados o efectos de todas las actividades realizadas en el proceso educativo.

c) Según el evaluador: (agente que evalúa)

- Interna: realizada por observadores o evaluadores de la propia institución educativa, y/o por el propio sujeto evaluado (autoevaluación).

- Externa: efectuada por observadores o evaluadores ajenos a la institución educativa (heteroevaluación).
- d) Según el elemento o actor educativo a evaluar: (el evaluado)
- De los alumnos: es pedagógica; se refiere a pruebas para verificar los aprendizajes desarrollados según su nivel educativo.
  - De los recursos: determina su incidencia sobre la calidad de la educación; permite evaluar los efectos o influencia de la formación que poseen los maestros y directivos.
  - De las innovaciones: los nuevos proyectos e iniciativas que contribuyen a la mejora continua.
  - De los centros de enseñanza: a partir de su funcionamiento, establecer el estado de calidad de la educación que imparten a los estudiantes.
  - Del sistema: a partir de estándares e indicadores, advertir el funcionamiento y efectos del sistema educativo para informar a la sociedad.

Ahora bien, y como ya se refirió anteriormente, a causa del éxito que tuvo la implementación de modelos de evaluación de la calidad en las organizaciones empresariales o industriales, los espacios educativos aprovecharon su utilidad en la propia gestión de sus centros.

Conviene al desarrollo de este trabajo de investigación, nombrar algunos de los más representativos modelos, a fin de apreciar su pertinencia aplicados a este nuevo ambiente, que difiere del original, pues el producto final del proceso es humano, único e irreplicable, por tanto irremplazable y no desechable.

A saber, los más difundidos modelos de calidad, siguiendo la exposición del catedrático español, Ignacio González López (2004), han sido: el japonés o Demming surgido en la década del 50; su respuesta norteamericana o llamado

modelo Malcolm Baldrige, creado en los albores de la década del 70; el europeo EFQM (European Foundation for Quality Management), aparecido al iniciarse la década del 90; y el sistema normativo ISO (International Standard Organization), fundado en Suiza en 1947, de vigencia dinámica desde la década del 60, mismo que más que un modelo, representa un cuerpo cohesionado de normas para asegurar la gestión de calidad.

Todos estos modelos se inspiran en la filosofía de la calidad total, cuyos principios aplicados determinaron el vertiginoso crecimiento del mundo productivo, tras la crisis mundial de la Segunda Gran Guerra, alcanzando Japón, una posición de preponderante liderazgo en la puesta en marcha de este operar.

Empero, el traslado a lo educativo de un modelo de gestión de calidad total, bajo la guía de esta filosofía, debería considerar ser:

- Integral y contemplar todos los elementos y actores educativos.
- De proceso, es decir, incluir todas las actividades desarrolladas y relacionadas entre sí para lograr el producto o resultado: la educación de calidad.
- Un instrumento que permita la toma de decisiones, en base a hechos o evidencias reales u objetivas, a partir de la correlación de los datos obtenidos de las diferentes fuentes de información.
- Una herramienta que facilite la mejora continua, siendo este el propósito básico de la evaluación de la calidad.

Una forma clara de llevar a cabo la gestión de la calidad es la plasmada a través de lo que se conoce como círculo de Deming: plan – do – check – act. Este, visualiza la calidad a lo largo del proceso. Para Mesía (2007) “la aplicación reiterada del proceso, que parte de una evaluación sistemática y facilita la progresión hacia la mejora mediante aproximaciones sucesivas, es considerada como la esencia de la Calidad Total”.

Su acción cíclica, consta de cuatro fases fundamentales representadas en el siguiente gráfico.

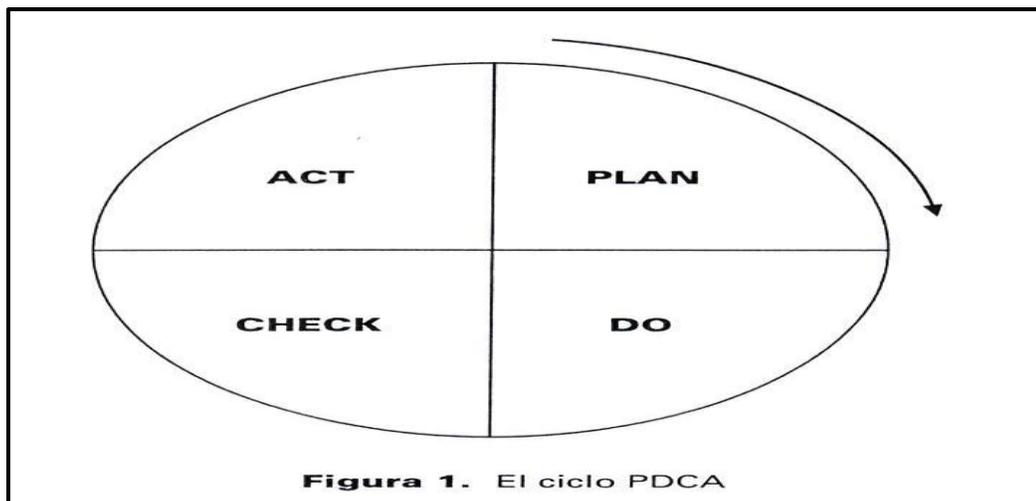


Figura 1: Ciclo PDCA

Fuente: Mesía, 2007

El ciclo anterior es un proceso que implica evaluación, planificación y ejecución de manera sistemática; esto implica seguir la siguiente secuencia:

Al inicio debe darse una evaluación diagnóstica: esta permite detectar algún problema o falencia, dando lugar a la elaboración de un plan de mejora (fase plan). Luego, se ejecuta el plan para favorecer la mejora a alcanzar (fase do). Posteriormente, se realiza la recolección de datos y su correspondiente análisis para ver si la ejecución del plan está dando los resultados esperados, es decir, si en verdad el cambio propuesto produce la mejora que se desea (fase check); de ser así, se adopta el cambio (fase act), o de lo contrario se empieza un nuevo ciclo, modificando el plan previo.

Queda más que clara, la comprensión de que todo proceso de evaluación revelará qué acciones se realizaron en procura de alcanzar los fines educativos que impulsaron toda la gestión: una vez más, la calidad es responsabilidad de los actores, la calidad educativa se genera en la propia escuela...¡Asunto ético!

### **1.2.3. Evaluación de la calidad de la educación bajo estándares de calidad educativa**

En nuestro país, el Ministerio de Educación anunció y generó un sistema legal de evaluación de la calidad de las instituciones educativas, en respuesta a la pavorosa situación en que este factor de desarrollo social se encontraba y en consonancia con el clamor mundial (y obviamente nacional), demandante de cambios sustanciales (Quintero, 2007).

En tal sentido, la cartera del gobierno aludida ha declarado que la evaluación de carácter integral de los centros educativos, estudiantes, profesores, y directivos es fundamental para mejorar la calidad de la educación en el país. Se espera que, a partir de la información obtenida gracias a su realización, se inicie el mejoramiento efectivo de los niveles de aprendizaje, del desempeño escolar, profesional docente y directivo.

Ciertamente, visto como una urgencia, dicho sistema ya fue implementado en el sector educativo fiscal, ámbito pleno de gestión estatal, proyectándose en la actualidad la extensión de su ejecución hacia el sector privado.

La implementación llevada a cabo, implicó la creación de instrumentos de evaluación que pudieran arrojar datos veraces al respecto de una realidad a todas luces compleja como lo es el quehacer educativo nacional. Bajo esa consideración se diseñaron encuestas y pruebas de conocimientos, basadas en los estándares de calidad educativa, a partir de los cuales se ha pretendido establecer el estado real de la calidad de educación ofrecida tanto a nivel macro como a nivel micro.

Los estándares de calidad educativa constituyen las guías descriptivas de lo que se espera de parte de los actores e instituciones del sistema educativo; se trata de lineamientos que indican los mínimos requeridos para alcanzar la meta de una educación de calidad (documento de la propuesta de estándares de calidad expedido por el Ministerio de Educación, 2011).

El Ministerio de Educación del Ecuador consideró en su diseño, cuatro ejes:

- a) De gestión escolar: Indica la forma cómo se organiza la institución educativa y cómo gestiona su quehacer institucional para la mejora de la calidad de la formación de sus estudiantes; así también hacen posible el funcionamiento ideal de la institución.

Estos estándares están contemplados dentro de las siguientes dimensiones: planificación estratégica, gestión administrativa, pedagógica curricular, convivencia escolar y relación del centro educativo con la comunidad.

- b) De desempeño profesional: Indica lo que se espera de la labor docente y de la labor de los directivos; es decir, las prácticas o acciones profesionales de cada uno, en pro de la educación óptima de los estudiantes.

En el caso de los docentes, hacen referencia a los conocimientos que debe dominar y a las mejores prácticas para lograr la formación deseada de los educandos. Dichos estándares están contemplados dentro de las siguientes dimensiones: dominio disciplinar y curricular, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético.

Para el desempeño directivo, los estándares definidos por la autoridad educativa nacional hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

- c) De aprendizajes: Indica los logros de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, de acuerdo a los niveles de educación. Están dados para las cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales.
- d) De infraestructura: Determina las normas para la construcción y ubicación de los espacios y ambientes escolares, considerando el cumplimiento de criterios pedagógicos y alcance de niveles óptimos en el servicio educativo brindado por la institución.

### **1.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes**

#### ***1.3.1. Calidad en el desempeño profesional docente***

Se puede afirmar que un docente de calidad es aquel que logra la formación integral de sus estudiantes, sobreviniendo de su actuar, la satisfacción de las demandas de la sociedad. Consecuentemente, es responsable de la preparación de los niños y jóvenes para la vida: florecimiento de un ser pleno capaz de transformar favorablemente su vida y la de su entorno (participación activa en el medio social, acceso a estudios universitarios, óptima inserción laboral, habilidad para el emprendimiento, valoración de una cultura de paz y buen vivir).

En tal sentido, si bien es cierto que de su actuación profesional adviene la formación de los estudiantes; no obstante, ha de admitirse con absoluta justicia y honestidad, que también existen otros factores que irrumpen con mayor o menor incidencia en este cometido; así, las propias características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión escolar llevan una cuota de influencia. Empero, de entre estos, el relativo a las diferencias individuales de todo tipo, presentes en cada uno de los niños y/o jóvenes que integran un curso y asisten a un mismo salón de clases, es la que de modo innegable y contundente apoya o interfiere en el proceso de enseñanza aprendizaje que media el docente. Mas, frente a esto, su liderazgo, su labor inteligente y comprometida pueden vencer esta amenaza, toda vez que un buen maestro se erige como un modelo a seguir, un “otro significativo”, según manifiesta la corriente interaccionista de George Mead (citado en Brigido, 2006), que guía y logra por su conexión significativa con el estudiante, que este pueda llegar a cumplir con las expectativas que la sociedad ha configurado.

Observado así el rol docente, su desempeño con calidad ha de considerar ciertas variables implícitas, consonantes con su labor de mediador del proceso de aprendizaje de sus estudiantes. Dichas variables reposan de forma clara en los estándares de desempeño profesional docente, determinados, como ya se dio a conocer en acápite previos, por el Ministerio de Educación, para su exacta observancia a fin de ajustar la labor profesional; estos, ponderan la preparación y las prácticas docentes como medios que conllevan al resultado óptimo de la formación de los estudiantes.

En este aspecto, resulta oportuno referir que el gobierno nacional, a través de la documentación legal oficial, Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, Art. 22 literales c, dd), estipula como una de las principales atribuciones y deberes del Ministerio de Educación, la definición de estándares de calidad educativa, mismos que utilizará el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (entidad especialmente creada para los fines pertinentes), en la elaboración de los instrumentos de evaluación de desempeño de estudiantes, docentes y directivos del sistema educativo (LOEI, Art. 68 y 69, literal a).

Tal gestión ministerial, llevada a cabo en respaldo de la política sexta del Plan Decenal 2006-2015, aprobado en consulta popular del 26 de noviembre del año 2006; permanentemente, se encuentra exhibida en la página web oficial de esta cartera del Estado; misma a la que la presente investigación se remite textualmente.

Para el caso del docente, se ha dispuesto en lo relativo a su preparación, la suficiencia de conocimientos del área y asignatura a impartir, y de cómo enseñar en general, y en especial la asignatura de interés, así como también, tener conocimientos de cómo aprenden las personas.

Con referencia a las prácticas docentes, hay que diferenciar entre prácticas ligadas a los estudiantes y prácticas ligadas a la comunidad educativa.

Las prácticas ligadas a los estudiantes corresponden a las prácticas didáctico-metodológicas tendientes al desarrollo del proceso de aprendizaje, e incluyen las actividades de:

- a) planificación de las experiencias de aprendizaje,
- b) ejecución de lo planificado, y
- c) evaluación de todo el proceso de aprendizaje.

Las prácticas ligadas a la comunidad educativa hacen referencia a su participación en la comunidad escolar, reflexionando acerca de su labor docente con el fin de mejorar, integrando a las familias en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y en las actividades institucionales, colaborando en el desarrollo

profesional de sus colegas y de sí mismo, promoviendo proyectos de inclusión educativa y social, así como de apoyo; en suma, siendo un agente positivo y transformador en su comunidad, lo cual redundará en la educación de los estudiantes (LOEI, Art.11)

### **1.3.2. Forma de evaluación del desempeño profesional de los docentes**

Según el Art. 6 del Acuerdo Ministerial 0025-09, expedido el 26 de enero del 2009 “La evaluación de los docentes será de dos tipos: interna y externa. La evaluación estará integrada por procesos de autoevaluación, coevaluación, evaluación por directivos, por padres de familia y por estudiantes”.

Estas formas de evaluación están contempladas dentro de la evaluación interna. Adicionalmente, como evaluación externa, se aplicarán pruebas de conocimientos específicos y se realizarán observaciones de clase.

Ahora bien, de acuerdo a esta misma normativa legal, según los resultados que hubiesen obtenido los docentes en las evaluaciones interna y externa, les será asignada su ubicación en alguno de los siguientes niveles de desempeño (Acuerdo Ministerial 0025-09, Art. 6):

- 1) Excelente: calificación mayor a 90%
- 2) Muy bueno: calificación entre 80 y 89%
- 3) Bueno: calificación entre 60 y 79%
- 4) Insatisfactorio: calificación inferior a 60%

Estos niveles de desempeño traen aparejadas ciertas prerrogativas y obligaciones, a modo de incentivo para mantener la calidad o alternativa para alcanzarla, según sea el caso. Así, quienes lograsen el nivel 1 y 2 (excelente y muy bueno) tendrán la posibilidad de acceder a becas y pasantías, ser capacitadores a nivel nacional, recibir un estímulo económico cada cuatro años, concediéndoseles ese mismo intervalo para ser sometidos a una nueva evaluación. En el caso de los que hubiesen llegado al nivel 3 (bueno), les corresponderá ser evaluados cada dos años y recibir capacitación específica. Finalmente, para quienes quedaran ubicados en el nivel 4 (insuficiente), será obligatoria la capacitación y luego de un año, nuevamente, serán evaluados.

Las consideraciones contempladas en el texto legal ecuatoriano no difieren, sino antes bien, se apoyan en las aportaciones académicas derivadas de las investigaciones desarrolladas sobre el tema de la evaluación. En palabras de Stronge (citado en Mateo, 2000), “Entre los sistemas más utilizados en la actualidad, para evaluar al profesorado, se tiene la observación en el aula, la opinión de los padres y alumnos, la de los pares, el rendimiento en los aprendizajes de los alumnos, el autoinforme y el portafolios”.

Si bien son pertinentes todos estos insumos de información; para realizar una evaluación, desarraigada de lo subjetivo se deberá realizar el análisis de la información recabada de la observación o de los manifiestos de los directamente involucrados:

- Visita u observación en el aula: Este es un procedimiento muy importante, pues permite evaluar la labor del docente en la ejecución de su planificación de clase dentro del aula y con los beneficiarios de su gestión (descubrir su seriedad profesional en la correspondencia del documento de planificación presentado y lo ocurrido en el salón; así como la pertinencia de dicho plan en la práctica y su habilidad para moldearlo o adaptarlo a las necesidades del grupo, percibidas durante el desarrollo de la clase). Si bien se colige lo indispensable de esta supervisión; no obstante, no es el único medio para evaluar el desempeño profesional del docente, por ende debe ser correlacionado con los otros citados anteriormente.

La ventaja de esta forma de evaluación estriba en su realización directa en el ambiente de trabajo, por lo tanto, aporta evidencia más real y precisa; ya que a partir de lo observado se puede tener información acerca del clima en el aula, la organización del curso, la dinámica relacional profesor-alumnos, los métodos, técnicas y estrategias didácticas utilizadas por el profesor en la conducción del proceso de aprendizaje.

Sin embargo, si el registro de observación del aula no estuviese elaborado de manera adecuada, es decir, careciera de objetividad en sus enunciados, los observadores podrían emitir juicios de acuerdo a sus preconcepciones y no a exactos parámetros, que debieron formar parte del registro de observación. Por otra parte,

se debe tener en cuenta que puede suceder que al ingresar un evaluador al aula, se altere el normal curso de la clase y por ello, el desempeño del docente y la actuación de los estudiantes no sea la misma de todos los días; además, suele darse el caso de que en una sola clase no se pueda apreciar todos los parámetros de evaluación contemplados en el registro.

- Opinión de los padres: Los avances legales han introducido como significativa fuente de consulta, la opinión de los padres con respecto a la labor de los docentes, al punto de erigirse como un derecho en favor suyo (LOEI, Arts. 12 literales c, g; 13 literal d). Sin duda, los padres pueden brindar información relevante en cuanto a la relación profesores-estudiantes, profesores-padres de familia; también en lo referente a la forma en que los docentes responden a los requerimientos de los estudiantes, el grado de dificultad y acierto en la asignación de tareas y demás actividades de refuerzo del aprendizaje.

Sin embargo, esta misma opinión parental, que tanto es promovida, puede adolecer de falta de idoneidad, debido a los siguientes aspectos: falta de conocimiento en pedagogía como ciencia madre de la labor docente; subjetividad de sus juicios (más bien, prejuicios); insuficiencia en el dominio de los saberes de las asignaturas del currículo; errores de apreciación a causa de atender a fuentes de información sesgadas (los comentarios de sus propios hijos u otros padres de familia motivados por un episodio negativo particular). Ante este riesgo, será menester realizar un análisis cuidadoso de estas opiniones, así como relacionar esto con los resultados de los otros medios de evaluación, a fin de alcanzar la veracidad necesaria para realizar un proceso de mejora continua de la labor del docente.

- Opinión de los alumnos: Siendo los estudiantes los destinatarios de la labor del docente, les corresponde el derecho de participar en los procesos de evaluación del desempeño de estos (LOEI, Art.7 literal d), pues se encuentran en relación directa con los susodichos y pueden informar más y mejor acerca del nivel de preparación y prácticas profesionales de los mismos. No obstante, teniendo en cuenta su edad, etapa evolutiva y condición de seres en formación, lo mejor será solicitar la opinión de los más grandes (secundaria y universidad), e indicarles que el sentido de esta evaluación es formativa y con miras al mejoramiento de la relación alumnos-profesores. También es preciso considerar que esta forma de

evaluación no puede tomarse de manera aislada o exclusiva, sino que tiene que ser cotejada con otras fuentes de información acerca de la labor docente a fin de evitar juicios de poca probidad.

- Información aportada por pares: Es necesario involucrar a los pares en la evaluación del desempeño docente, puesto que ellos pueden brindar datos importantes acerca de la labor de sus colegas.

Según lo expone Joan Mateo (2000) “La evaluación por pares expresada de forma colegiada constituye sin duda, una fórmula extraordinaria de desarrollo profesional y de refuerzo positivo para los enseñantes”.

Es indispensable hacer énfasis, nuevamente, en la objetividad de la información; se debe dejar de lado las valoraciones personales enmarcadas en la simpatía o antipatía que despierta el evaluado al evaluador, así como toda falsa o infundada impresión; en el caso de los pares, estos deben comunicar descripciones basadas en la realidad de los hechos de la actividad docente; siendo más propicia, en efecto, la consulta a los colegas que trabajan de manera más cercana o directa con los maestros a ser evaluados, por ejemplo, los pertenecientes a la misma área académica, y que por tanto, tienen conocimiento del desempeño profesional del compañero; esta información permitirá una positiva retroalimentación del profesor sometido a evaluación con miras a la mejora continua de su labor.

- Rendimiento en el aprendizaje de los estudiantes: Se trata de observar el rendimiento del aprendizaje de los estudiantes, desde un punto de partida, y a lo largo del tiempo, tratando de determinar si sus logros o avances se deben a la actuación de calidad del docente o a otras causas.
- El autoinforme: Consiste en una autoevaluación, mediante la reflexión y análisis de las propias prácticas docentes, a partir de la información o evidencias obtenidas de las fuentes documentales mencionadas anteriormente, con respecto a su efectividad profesional. Este documento se convierte en una forma de evaluación sumamente útil porque favorece:
  - a) La toma de conciencia de las fortalezas y debilidades o limitaciones del docente,

- b) La asunción de un compromiso hacia la calidad, sentando las bases para su desarrollo profesional y mejora continua de gestión.
- El portafolios: Es un conjunto de evidencias en tenencia del docente acerca de sus prácticas profesionales. Joan Mateo (2000) manifiesta que “en el portafolios del profesor deben incluirse todos aquellos materiales que puedan en algún momento incrementar, vía ilustración, el conocimiento evaluativo de su actividad docente”.

En tal sentido, el portafolios debe contemplar contenidos profesionales, así como los objetivos de la institución, ejemplos o experiencias seleccionados con respecto a las actividades realizadas por el profesor y los estudiantes, ligados a la práctica en el aula. En definitiva, el valor del portafolios se revela en la posibilidad de obtener información del desempeño profesional, a la vez, que permite estimular su mejoramiento a partir de la exhibición de sus exitosas ejecutorías.

#### **1.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos**

##### ***1.4.1. Calidad en el desempeño profesional directivo***

De acuerdo al establecimiento del estándar de calidad en el desempeño profesional directivo, por parte del Ministerio de Educación: “Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana”.

Un directivo de calidad será ante todo un líder que anima y motiva a la comunidad educativa, a fin de comprometer a todos sus integrantes en el proceso de mejora continua de la gestión institucional, lo cual redundará en beneficio de la formación de los estudiantes. De hecho, el segundo factor con impacto importante dentro del aprendizaje de los estudiantes, luego del de los docentes, es el de los directivos; pues son quienes se responsabilizan por la gestión educativa global, teniendo el privilegio de poder irradiar a todos el sentido de entrega total a la causa, y con ello, sembrar desde su administración el compromiso a dar y ser más, en cada uno de los involucrados en dicha gestión (docentes, estudiantes y padres de familia). Consecuentemente, el liderazgo de un director no reside en el

lenguaje de la imposición, sino en el de la empatía que estimula el desarrollo del capital humano (Valdés y Meseguer, 2012), a favor del fomento del sentido de pertenencia a la institución donde se labora (docente), y se estudia (estudiante).

La calidad del desempeño profesional directivo será reconocida en la medida que su liderazgo, es decir, la animación y capacidad de comprometerse y comprometer a todos en la gestión institucional, dé resultados, tomando en cuenta los siguientes ámbitos:

- La gestión pedagógica (participar y motivar a la participación en el diseño y desarrollo del currículo, así como en la planificación, ejecución y evaluación académicas, por parte de los docentes).
- La gestión del talento humano y recursos (potenciar el desarrollo profesional del personal que labora en la institución y optimizar la utilización de los recursos).
- El clima organizacional y convivencia escolar (impulsar la determinación consensuada por los miembros de la comunidad de reglas, procedimientos institucionales; asegurar la consolidación de un ambiente basado en los principios y valores del Buen Vivir y propiciar la comunicación e interacción positiva de la comunidad).

A este punto de avance en la investigación, conviene la exposición del texto legal relativo a la integración directiva de los establecimientos de educación en atención a su población escolar; constriñendo la revisión a la especial condición de los estudios en jornada nocturna, proclives a la irregularidad de asistencia, la deserción, la repitencia y consecuente disminución de población docente en el transcurso del año lectivo; aspectos de difícil tratamiento al momento de aplicarse con justicia y equidad los estándares de calidad del desempeño profesional tanto docente como directivo.

El Art. 43 del reglamento de la LOEI consigna un cuadro en el que se establece que las unidades educativas con una población oscilante entre los 121 y 500 estudiantes, tendrán como autoridades al rector y al inspector general (no habrá subdirectores ni vicerrectores); sin duda, esta menor presencia directiva es

característica de los establecimientos educativos fiscales nocturnos, mismos que llevan a cuestras la amenaza de desaparecer debido a la escasa y inconstante población estudiantil a cargo. El Art. 151 del mismo cuerpo legal en concordancia con su disposición transitoria vigésima tercera, puntualiza a los destinatarios de la oferta educativa de dicha jornada (las personas mayores a 15 años); siendo esta la razón por la cual se ha procurado coadyuvar a la regularidad de su ciclo de aprendizaje mediante la implementación de la modalidad semipresencial (una forma de salvar el inconveniente de la no continuidad en el estudio a causa de la inasistencia frecuente a la jornada de clases por la inserción precoz e inevitable al mundo laboral).

#### **1.4.2. Forma de evaluación del desempeño profesional de los directivos**

Tal como se vio para el caso del desempeño profesional docente, el Art. 6 del Acuerdo Ministerial 0025-09, expone que la evaluación de los directivos también será de dos tipos: interna y externa; constituidas por procesos de autoevaluación, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia, el Consejo Estudiantil, el Supervisor o autoridad superior externa, evaluación de aspectos financieros, coevaluación, pruebas de conocimientos pedagógicos, pruebas de conocimientos financieros, pruebas de conocimientos sobre gerencia y administración educativas y pruebas de conocimiento sobre liderazgo.

Dentro de los directivos, serán evaluados el rector(a), vicerrector(a) o subdirector(a), director(a), inspector(a) general.

La evaluación interna está basada en:

- Autoevaluación: a través de este instrumento el directivo podrá realizar un autoanálisis y autocrítica de su gestión para reconocer sus fortalezas y limitaciones, con miras a lograr la mejora de la misma.
- Evaluación por parte de la supervisión: consiste en la revisión de la documentación que evidencia la gestión del directivo, por parte del supervisor de educación designado por el jefe de Supervisión Provincial; a partir de esta revisión es posible tener conocimiento del desempeño administrativo del evaluado.

- Evaluación por parte del Consejo Directivo o del Consejo Técnico, según el caso: consiste en la aplicación de un cuestionario a los miembros, ya del Consejo Técnico, ya del Consejo Directivo, con la finalidad de conocer cómo ha sido el desempeño profesional del directivo que está siendo evaluado.
- Evaluación por parte del presidente del Consejo Estudiantil: Siguiendo el propósito, a través de un cuestionario se consultan los mismos aspectos, esta vez, al representante estudiantil.
- Evaluación por parte del Presidente del Comité Central de Padres de Familia: A igual que en los casos anteriores, se recoge la opinión del representante de los padres de familia en lo relativo a lo ya mencionado.

Los instrumentos aplicados en la evaluación interna del desempeño profesional directivo, consideran las siguientes dimensiones: competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad.

La evaluación externa está basada en las pruebas de conocimientos específicos: pedagógicos, financieros, de administración educativa, de legislación educativa y liderazgo.

Al igual que para los docentes, según los resultados de la evaluación interna y externa, los directivos se ubicarán en alguno de los siguientes niveles de desempeño:

- 1) Excelente: calificación mayor a 90%
- 2) Muy bueno: calificación entre 80 y 89%
- 3) Bueno: calificación entre 60 y 79%
- 4) Insatisfactorio: calificación inferior a 60%

Quienes se ubiquen en el nivel 1 y 2 (excelente y muy bueno) tendrán la posibilidad de acceder a becas y pasantías, serán capacitadores a nivel

nacional, recibirán un estímulo económico cada cuatro años, siendo este mismo período, el intervalo para una nueva evaluación.

Quienes se ubiquen en el nivel 3 (bueno) serán evaluados cada dos años y recibirán capacitación específica.

Quienes se ubiquen en el nivel 4 (insuficiente) tendrán la obligación de capacitarse y luego de un año serán evaluados otra vez.

Al respecto de lo expuesto en la forma de evaluación del desempeño profesional, tanto docente como directivo, y dicho esto a modo de corolario, resulta medular advertir que todo el esfuerzo de la evaluación se desperdicia si sus resultados llegan tardíamente al conocimiento de sus usuarios y no se brindan los correctivos de los fallos descubiertos, opciones que aclaren o permitan dar luces para la mejora: sugerir modelos, ofrecer capacitación... Se debe evitar quedarse en el plano de la estigmatización del evaluado.

Fijar la evaluación bajo esa perspectiva, implicaría quedarse en la superficie de lo evaluado (rango low stakes), o sea, solo informar. A esto, se incorpora de manera engañosa, un elemento "formativo" cuyo efecto real está aún por verse (rango high stakes), ¿cuánto tiempo ha pasado desde el anuncio oficial de la rendición de cuentas en la gestión educativa a nivel nacional?... ¿cuánto tiempo, desde la administración de las pruebas SER estudiantes dentro del territorio ecuatoriano?... En ambos casos, su consecución se ha desarrollado a medias. Mas, cabe insistir en lo fundamental de los resultados, el citado elemento "formativo". En efecto, ¿se lograron determinar e implementar correctivos? En tal sentido decanta el texto legal al determinar, ya ajustes con tacha de sanción (capacitaciones de nivelación y/o posibilidad de retiro del nombramiento docente en caso de reincidencia en la reprobación de las evaluaciones), ya incentivos a modo de premio (bonos y reconocimientos especiales a los actores educativos de mayor calificación en la evaluación).

Este aspecto es en verdad preocupante, pues representaría la semilla del descompromiso, desinterés, elusión de la responsabilidad, temor amenazante que hace buscar los resultados de cualquier forma (prepararse para salir bien librado en la prueba), más allá del verdadero proceso que apunta al alcance del

aprendizaje, el mejoramiento continuo: LA CALIDAD EDUCATIVA... Sin duda, estas calificaciones no alumbran de modo alguno, la calidad, sino que la obstruyen e imposibilitan.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en su Art. 68 literales e y h, declara como una de las funciones del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, la de publicar los resultados de las evaluaciones de manera general y guardar confidencialidad en relación a los resultados individuales. El Reglamento general a la LOEI, concuerda y complementa el artículo citado al exponer en sus artículos 21 y 22, lo siguiente:

Art. 21.- Lineamientos para la difusión de resultados de la evaluación. El Instituto de Evaluación Educativa debe hacer públicos los resultados de manera general, es decir, sin presentar los resultados individuales de estudiantes, docentes o autoridades educativas.

Se debe mantener la confidencialidad de los resultados de la evaluación obtenidos por todas las personas evaluadas en este proceso, quienes sin embargo, deben tener acceso a sus propias calificaciones.

Los resultados de la evaluación de los establecimientos educativos deben publicarse junto con un análisis histórico de sus resultados, que compare los resultados actuales con los anteriores.

Art. 22.- Resultados de la evaluación. Los incentivos y sanciones relacionados con los resultados de la evaluación realizada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben ser determinados en normativas específicas que para el efecto expida la autoridad competente.

No cabe duda, la calidad educativa no advendrá por esa vía, sino por la unión en torno al mismo ideal de parte de todos los actores de cada comunidad educativa que integra el sistema nacional de educación; posibilitándose así una sinergia que, a través del trabajo responsable de todos sus miembros, construya una educación de calidad como remedio a los grandes problemas sociales del Ecuador y el mundo.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## 2.1. Participantes

### 2.1.1. Población

Para la ejecución de la investigación de campo del presente trabajo, la Universidad Técnica Particular de Loja dispuso a cada maestrante, la búsqueda de un centro de estudios de segundo nivel que se prestara a estos efectos particulares, posibilitando el análisis del tema planteado.

En el caso de este informe se comprometió la participación del Colegio Fiscal Nocturno Rafael Morán Valverde.

Así expuesto, se mostrará a continuación el cuadro de la población a investigarse:

<b>POBLACIÓN A INVESTIGARSE</b>	<b>N°</b>
<b>Para el desempeño profesional docente:</b>	
Director o Rector	1
Subdirector o Vicerrector	-
Inspector General	1
Docentes del 8°, 9° y 10° año de Educación General Básica; 1°, 2° y 3° de Bachillerato	14
Estudiantes del 8°, 9° y 10° año de Educación General Básica	94
Estudiantes del 1°, 2° y 3° año de Bachillerato	178
Padres de Familia	180
<b>Para el desempeño profesional directivo:</b>	
Director o Rector	1
Subdirector o Vicerrector	-
Inspector General	1
Consejo Directivo o Técnico	3
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de Padres de Familia	2
Supervisor Escolar	1
<b>Total final</b>	<b>478</b>

#### 2.1.1.1. Contexto

A fin de tener una noción básica acerca de la entidad educativa que aceptó colaborar en esta investigación, resulta pertinente referir sus datos principales.

La institución educativa aludida es un establecimiento de educación fiscal de carácter mixto (coeducación), creada el 6 de junio de 1972, mediante acuerdo ministerial N°: 385, durante el periodo de la dictadura militar del general

Guillermo Rodríguez Lara, con el fin de ofertar un centro de educación pública en jornada nocturna para la ciudad de Guayaquil.

La ubicación exacta del colegio corresponde al sector suroeste de la urbe porteña, en las calles 29ª entre la E y la F, espacio perteneciente a la parroquia Febres Cordero del cantón Guayaquil de la provincia del Guayas.

### **Datos generales del centro de estudios investigado**

Rector: Dr. José Galarza Carvache

Inspector General: Ab. Oswaldo Figueroa Ruiz

Jornada: Nocturna

Clase: Mixto

Niveles: Educación General Básica y Bachillerato: Técnico y Ciencias

Ciencias, especializaciones: FIMA; QUIBIO y Sociales

Técnico, especializaciones: Aplicaciones Informáticas; Contabilidad y

Administración

Visión (fuente: Proyecto Educativo Institucional vigente)

Nos vemos en los próximos cinco años como una Unidad Educativa Integral, con un alto prestigio en el medio educativo, cuyas mayores fortalezas serán un exigente nivel educativo, desarrollo de talentos en convivencia con valores y una férrea disciplina que busca mediante técnicas modernas la formación personal y profesional del estudiante. Para este propósito, vemos a nuestra Unidad Educativa como una institución altamente selectiva y exigente en la contratación de personal docente y administrativo, como en la incorporación de nuevos estudiantes y la continua evaluación de los existentes.

Misión (fuente: Proyecto Educativo Institucional vigente)

Ofrecer al país un grupo de jóvenes debidamente capacitados y entrenados con un sólido pensamiento crítico, buscando el conocimiento científico, explorando la cultura, el arte y la ciencia como camino de vida para enfrentar los retos de una

carrera universitaria cada día más exigente y de un mercado laboral cada día más competitivo y reducido, dotándolos para ello de una formación profesional, personal y de valores, de alta calidad y excelencia, ejemplo de generaciones actuales y futuras, todo lo anterior, con un alto sentido de servicio a la sociedad y compromiso con la comunidad.

Objetivos institucionales (fuente: Proyecto Educativo Institucional vigente)

**Generales:**

- ◇ Mejorar la calidad de la educación a través de la Reforma Educativa Integral impulsando la Educación para la Democracia, la capacitación informática y la capacitación docente.
- ◇ Formar jóvenes profesionales capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y/o técnicos, capacitados para incorporarse al mundo del trabajo, proseguir su formación superior y sobre todo, generar la capacidad de autogestión.
- ◇ Robustecer los valores humanos, morales y espirituales que le permitan actuar con responsabilidad y abnegación en beneficio de los demás.

**Específicos:**

- ◇ Rediseñar los Planes y Programas de Estudio del Bachillerato en ciencias especializaciones Físico-Matemáticas, Químico-Biológicas y Sociales así como los del Bachillerato Técnico en Comercio y Administración. Especialización Contabilidad
- ◇ Aplicar la Innovación Curricular del Bachillerato.
- ◇ Utilizar nuevas estrategias en los métodos y técnicas de interaprendizaje.

### 2.1.2. Muestra de investigación

Según los parámetros establecidos en la guía didáctica elaborada y proveída por la Universidad Técnica Particular de Loja para la orientación de la presente investigación; si el universo, del cual se va a extraer información (en este caso, estudiantes y padres de familia), excediera al número de treinta individuos por nivel de estudios, será procedente la determinación de una muestra. En cuanto a los demás participantes, docentes y directivos, se tomaría a la población completa (por obvias razones).

En efecto, la investigación de campo realizada en el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde importó la determinación de un segmento de la población, siguiendo la fórmula consignada para el cálculo de su tamaño, aplicando el muestreo probabilístico con su variante Muestreo Aleatorio Simple (MAS), sin reposición.

Población	N	(95%)	$\infty$ (%)	z	P	Q	Muestra
<b>Para el desempeño profesional docente</b>							
Director o Rector	1	-	-	-	-	-	1*
Subdirector o Vicerrector	-	-	-	-	-	-	-
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1*
Docentes del 8°, 9° y 10° año de Educación General Básica y Bachillerato	14	-	-	-	-	-	14*
Estudiantes del 8°, 9° y 10° año de Educación General Básica	94	95	5	1.96	0.5	0.5	76
Estudiantes del 1°, 2° y 3° año de Bachillerato	178	95	5	1.96	0.5	0.5	122
Padres de Familia	180	95	5	1.96	0.5	0.5	123
<b>Para el desempeño profesional directivo</b>							

Director o Rector	1	-	-	-	-	-	1
Subdirector o Vicerrector	-	-	-	-	-	-	-
Inspector General	1	-	-	-	-	-	1
Consejo Directivo o Técnico	3	-	-	-	-	-	3
Consejo Estudiantil	4	-	-	-	-	-	4
Comité Central de Padres de Familia	2	-	-	-	-	-	2
Supervisor Escolar	1	-	-	-	-	-	1

## 2.2. Métodos utilizados en la investigación

Siendo el método el camino para llegar al logro de un propósito determinado; han servido al desarrollo de esta investigación los métodos hipotético deductivo, analítico y de medición (Ramos, 2008).

El método hipotético deductivo fue el eje medular de partida de la investigación, al establecer una hipótesis (la deficiente calidad en el desempeño profesional docente y directivo), derivada de la inferencia de los datos previos referidos en estudios especializados sobre experiencias del campo educativo actual.

A través del método analítico se ha podido realizar la descomposición del fenómeno en estudio (desempeño profesional docente y directivo), en sus particulares dimensiones y aspectos considerados en las encuestas, para descubrir en detalle la situación real de dicho desempeño profesional.

El método de la medición ha servido para concretar un valor numérico para la operación de graficar los estados descubiertos como resultados de las encuestas administradas.

### 2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

Como quedó señalado, la investigación de campo se realizó en el Colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde de la ciudad de Guayaquil, aprovechándose en la misma, las siguientes técnicas:

La observación directa, por la cual, la realidad en estudio pudo ser atendida desde la fijación de todos los sentidos en su captación. Principalmente, se aplicó esta técnica en las visitas áulicas realizadas, sirviendo lo observado, de insumo para calificar según los criterios de la matriz de observación, la labor del docente en la gestión de aprendizajes de los estudiantes.

Aplicación de instrumentos como encuestas para descubrir el cumplimiento de los estándares de calidad en la gestión docente y directiva del centro educativo investigado.

Los instrumentos aplicados constituían una batería en sí mismos, ya que debían cubrir desde muchos frentes o percepciones, los diversos aspectos a evaluarse tanto en los docentes como en el rector; dichos aspectos constan en las encuestas, organizados bajo dimensiones generales, en donde se detallan de forma minuciosa y vinculante. En el siguiente cuadro, se nominan:

PARA EVALUAR A DOCENTES	PARA EVALUAR A DIRECTIVOS
1. Autoevaluación de los docentes	1. Autoevaluación del director
2. Coevaluación de los docentes	2. Evaluación del director o rector por el Consejo Directivo
3. Evaluación del docente por el director o rector	3. Evaluación del director o rector por el Consejo Estudiantil
4. Evaluación del docente por el estudiante	4. Evaluación del director o rector por el Comité Central de Padres de Familia
5. Evaluación del docente por los padres de familia	5. Evaluación del director o rector por parte del Supervisor escolar

## **2.4. Diseño y procedimientos**

### **2.4.1. Diseño**

El tipo de investigación realizada pertenece al campo de la investigación socioeducativa basada en el paradigma del análisis crítico. En tal sentido, se desarrolla un trabajo basado en la experiencia y el razonamiento para explicar y hallar soluciones a problemas actuales de la educación; lo cual implica un continuo de observación crítica de las prácticas educativas para descubrir falencias y apuntar al mejoramiento (Calderón, 2012).

### **2.4.2. Procedimiento**

El proceso de la investigación ha comprendido los siguientes pasos:

1. Bibliografía básica

Guía didáctica del Mgs. Víctor Chinín Campoverde; documentos oficiales del Ministerio de Educación; texto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su reglamento general; artículos de prensa nacional; material en pdf de ponencias internacionales sobre filosofía de la calidad total, evaluación de la calidad educativa y artículos de revistas especializadas en el tema educativo, extraídos de internet; textos del estudio de posgrado (maestría en pedagogía).

2. Asesorías presenciales con la tutora de la tesis

Se ha retomado la elaboración de la tesis y en esta ocasión, las asesorías fueron realizadas de forma virtual. Cabe destacar el asesoramiento generoso y comprometido de la tutora responsable: Mg. Ruth Minga.

3. Recolección de datos, tabulación y organización de la información:

La recolección de datos se llevó a cabo en el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde; a partir de lo cual se contó con el material para la tabulación y organización de la información como insumos valiosos que sustentaron la investigación, expuesta en este documento.

Para tal cometido fue necesaria la presentación de una solicitud dirigida a la máxima autoridad del plantel, el señor rector, Dr. José Galarza Carvache; quien otorgó la autorización de rigor, dado el patrocinio en este

menester de la Universidad Técnica Particular de Loja, prestigiosa entidad de educación superior interesada en la realización de este importante estudio a nivel nacional.

Obtenida la autorización, el rector dispuso al inspector general, Ab. Oswaldo Figueroa, la organización y asistencia debida para el aseguramiento del desarrollo de la actividad sin contratiempos.

En cumplimiento de lo ordenado, el Ab. Oswaldo Figueroa ejecutó las siguientes diligencias: entregó a la maestrante que elabora este informe, la lista de los estudiantes matriculados (que sirvió para ajustar la muestra); revisó el calendario de actividades institucionales para seleccionar las fechas adecuadas para llevar a cabo la aplicación de las encuestas a los estudiantes y padres de familia de la muestra, así como a los directivos, docentes, consejo estudiantil y comité central de padres de familia, a más de las observaciones áulicas necesarias para completar los datos de la investigación. En tal sentido, el inspector comunicó que para el cumplimiento de todos esos requerimientos, la maestrante debía asistir al colegio durante toda una semana, en tanto que él se encargaría de dar aviso a los involucrados para su efectiva colaboración.

En efecto, los pasos de la investigación de campo se realizaron en el lapso de una semana: se aplicó la encuesta en los diferentes cursos en uno de los días (encuesta de los docentes por parte de los estudiantes) y se entregó al consejo estudiantil, la referente a la evaluación de las funciones del director; luego, se trabajó con los padres en otra jornada (encuesta de los docentes por parte de los padres de familia y encuesta al director por parte del Comité central de padres de familia), aprovechándose además ese periodo para la entrega de las encuestas al director y a los maestros (autoevaluación y evaluación de los docentes de una parte y de otra, autoevaluación y evaluación al director en los casos específicos de los miembros del consejo directivo). El resto de la semana se efectuaron las observaciones áulicas (registro y coevaluación).

SECUENCIA DE LOS MOMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO	
21/01/2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Acercamiento a la Institución Educativa asignada.</li> <li>▪ Cita con la máxima autoridad</li> </ul>
31/01/2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Concesión de lo solicitado.</li> <li>▪ Orden del rector al inspector general para la organización de las jornadas de investigación dentro de la institución</li> <li>▪ Elaboración de cronograma para la realización de dichas jornadas (distribución de actividades por día).</li> </ul>
4/02/2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicación de encuestas a los estudiantes y consejo estudiantil.</li> </ul>
5/02/2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicación de las encuestas a representantes, miembros del comité central.</li> <li>▪ Aplicación de encuestas a docentes y director.</li> </ul>
6/02/2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Observaciones áulicas</li> </ul>
7/02/2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Observaciones áulicas</li> </ul>
8/02/2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Observaciones áulicas</li> </ul>
6/06/2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entrega del certificado de haber realizado el trabajo de investigación en el plantel</li> </ul>

#### 4. Análisis e interpretación de resultados

Con la información recogida se llevó a cabo el análisis e interpretación de la misma, descubriéndose la necesidad de concienciar en el centro de estudios investigado, el verdadero concepto de calidad, basado en la autoexigencia de cada uno de los miembros de la comunidad educativa en aras del alcance de una meta posible a partir del esfuerzo mancomunado y sinérgico (docentes, docentes, padres de familia y directivos).

#### 5. Planificación del proyecto de mejoramiento educativo

Se diseñó un plan para impulsar los correctivos pertinentes en base al problema evidenciado: la comunidad educativa, inserta en un sector deprimido de la sociedad (barrio marginal), no es consciente de la

importancia de la calidad en todos los ámbitos de la vida, situación que se revela en la visión ingenua y poco reflexiva de la misma y del proyecto individual para aprovecharla plenamente; quizá ni siquiera avizorado, en virtud de una baja autoestima latente generacionalmente, que impide dicho crecimiento. En esta coyuntura, la educación, pilar fundamental para alcanzarla (educación para la calidad y calidad en la educación), no es siquiera advertida desde esta finalidad.

#### 6. Estructuración del informe o tesis

Se concretó toda la información obtenida, análisis de la misma y aportación para la resolución del problema en la elaboración de este informe sometido a la calificación de la directora de tesis y tribunal de grado.

### **2.5. Comprobación de supuestos**

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático. Su propósito fue cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente, mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo.

El supuesto fundamental a demostrarse en la investigación refiere el deficiente desempeño profesional docente y directivo a la luz de los estándares de calidad educativa promovidos por el gobierno. En tal sentido, de acuerdo a los resultados que revelaron los instrumentos para la evaluación de docentes y directivos en el centro de estudios investigado no se verifica tal supuesto en virtud de que los diferentes miembros de la comunidad educativa consultados aprueban, en términos generales, como se verá en el siguiente capítulo, la gestión realizada por docentes y directivos en favor de los aprendizajes.

### **CAPÍTULO III: RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

### 3.1. Resultados

Una vez concluida la etapa de investigación de campo, se contó con los datos que llevarían a la revelación de la situación real del colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde en lo relativo a la gestión de la calidad educativa docente y directiva en apego a los estándares establecidos por el gobierno. En tal sentido, tales resultados son presentados a continuación con su debido gráfico y explicación pertinente.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO FISCAL MIXTO RAFAEL MORÁN VALVERDE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2012-2013

Tabla 1: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72)												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.026		3 0.051		4 0.077		5 0.103			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0	0	0	12	86	2	4	14	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.5 Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	10	71	4	29	14	100
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	0	0	0	0	0	0	7	50	7	50	14	100
<b>TOTAL</b>												
<b>PUNTAJE</b>	0		0		0		2.233		7.107		9.34	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>							0.159		0.507		0.667	

Fuente: Datos tomados del instrumento para la autoevaluación de los docentes: encuesta

Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión sociabilidad pedagógica, los docentes consideran que manifiestan respeto a sus estudiantes y salvaguardan este valor en las relaciones interpersonales entre pares (76% lo practica siempre). Ello, permite considerar que “educan en el respeto con el ejemplo personal del buen trato”. Sin embargo, se advierte que a pesar de ello, los estudiantes no decodifican plenamente el sentido de este valor, pues no lo aplican al costarles manejarse con autodisciplina; dada la percepción de los docentes (85% de los encuestados), que expone que califican como frecuente el fomento de la autodisciplina (no le otorgan el siempre); esto porque tal vez al brindar un trato afable, los estudiantes se sienten relajados y tácitamente autorizados para comportarse como gusten sin atender al verdadero comportamiento dentro de un salón de clases. Un dato que llama la atención es la sinceridad con que el 50% de maestros encuestados asume que frecuentemente se comunica o cita a los padres, frente el otro 50% que lo hace siempre.

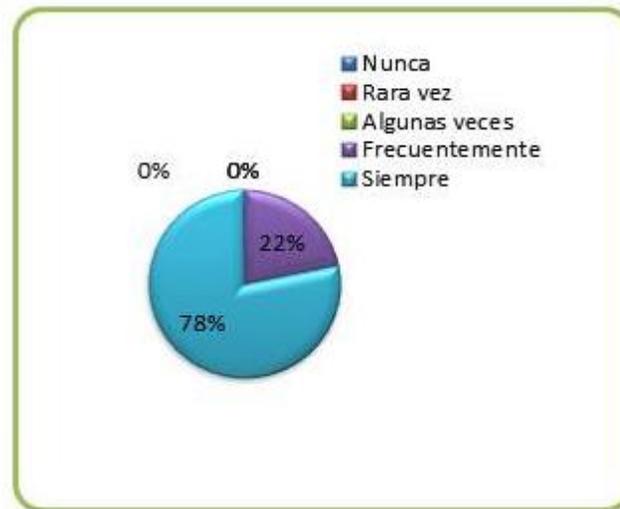
Sin duda esta dimensión calificada favorablemente, revela que el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde, posee una plantilla docente involucrada con su labor, lo cual sería un indicador de consolidación del capital humano al interior de la organización como motor de su desarrollo positivo a través de un sólido sentido de pertenencia que permite trabajar con ánimo y armonía (Lepeley, 2001)

**Tabla 2: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.026		3 0.051		4 0.077		5 0.103			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0	0	0	0	0	10		4		14	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	0	0	0	0	14		14	100

2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0	5	0	4		5		14	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	10		4		14	100
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	0	0	10		4		14	100
2.24.3. Reflexionar	0	0	0	0	0	0	10		4		14	100
2.24.4. Observar	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.24.5. Descubrir	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.24.6. Exponer en grupo	0	0	0	0	0	0	10		4		14	100
2.24.7. Argumentar	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.24.8. Conceptualizar	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.24.9. Redactar con claridad	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.24.10. Escribir correctamente	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.24.11. Leer comprensivamente	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.24.12. Escuchar	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.24.13. Respetar	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.24.14. Consensuar	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.24.15. Socializar	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.24.16. Concluir	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.24.17. Generalizar	0	0	0	0	0	0	12		2		14	100
2.24.18. Preservar	0	0	0	0	0	0	10		4		14	100
<b>TOTAL</b>					0.255		8.932		32.033		41.22	
<b>PUNTAJE</b>					0.018		0.638		2.288		2.944	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la autoevaluación de los docentes: encuesta  
 Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, los docentes consideran que realizan con frecuencia una mediación efectiva para que sus estudiantes logren aprendizajes significativos y puedan desarrollar la metacognición convirtiéndose en personas capaces de desarrollar aprendizajes autónomos en la vida (78% realiza esta mediación hacia la metecognición). De ello, se colige que los docentes encuestados tienen clara conciencia de la importancia de asumir el rol mediador y no proveedor en el aprendizaje de los estudiantes. De otra parte, se advierten limitantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje derivados de la dificultad de acceder plenamente a la utilización de las TIC, constituyéndose aquello en una alerta para el mejoramiento, ya que el 35% de docentes declara poder utilizarlas en la gestión del aprendizaje algunas veces; otro 35% con mayor dedicación lo puede lograr frecuentemente; en tanto que apenas un 30% lo aprovecha siempre.

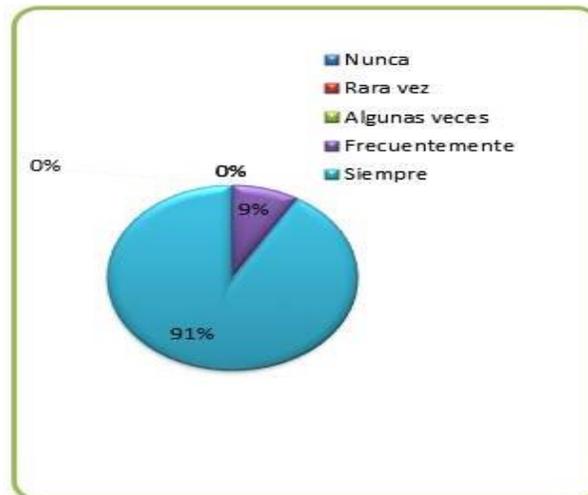
En este aspecto particular cabe referir dos importantes consideraciones; la primera y evidente, emana de la falta de pericia en el manejo de la tecnología en ciertos maestros, y la segunda va ligada a las condiciones económico-sociales propias del centro de estudios investigado, el cual está ubicado en un sector deprimido de la urbe porteña y no posee los suficientes recursos para la innovación tecnológica oportuna y el suficiente equipamiento.

De manera contrastante a los resultados revelados en esta dimensión, pero a la vez con mucha claridad; queda demostrado que aunque quienes se autoevalúen no tengan conciencia plena de la repercusión de ciertas carencias en la consecución de la calidad educativa, esta podría declararse inexistente (solo puede figurar en la ficción de las mentes conformistas), debido a que la precariedad vulneró uno de sus principales indicadores: la equidad (Schmelkes, 1994).

**Tabla 3: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.026		3 0.051		4 0.077		5 0.103		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	6	43	0	0	8	57	14	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	0	0	2	14	12	86	14	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	0	0	13	93	1	7	14	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
<b>TOTAL</b>					0.306		1.155		12.257		13.718	
<b>PUNTAJE</b>					0.021		0.0825		0.875		0.979	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la autoevaluación de los docentes: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión desarrollo emocional, los docentes se sienten a gusto en el desempeño de su vocación de maestros, ya que han logrado establecer lazos de afecto con sus estudiantes y compañeros de profesión (91% expresa satisfacción emocional permanente). Sin embargo, notan que los padres algunas veces no muestran disposición a colaborar y apoyar su gestión en favor de los aprendizajes de sus representados (100% expone esta desazón dentro de la relatividad de algunas veces). No obstante, aquello no parece desanimarlos, ya que en general, denotan que la ejecución de su tarea educativa los complace en gran medida.

En esta dimensión también se revela, al igual que en la de sociabilidad pedagógica, que las acciones de los maestros van animadas de la mayor buena voluntad y agrado en su realización, debido a que poseen un sentido de pertenencia que puede cooperar para el alcance de la calidad en la organización. Más allá de limitantes, las personas están dispuestas a dar, cuando han logrado forjar entre ellas una empatía derivada de la vinculación fraterna en apego a ideales comunes por los cuales esforzarse (Lepeley, 2001).

**Tabla 4: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <b>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES ( 1.03)</b>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.026		3 0.051		4 0.077		5 0.103		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
<b>TOTAL</b>						2.856		5.39		1.442		9.688
<b>PUNTAJE</b>						0.204		0.385		0.103		0.692
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la autoevaluación de los docentes: encuesta

Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, los docentes revelan que frecuentemente, aseguran medidas de apoyo a todos sus alumnos a través de la atención diligente a cada uno en su individualidad (56% maneja con frecuencia la intervención a favor del estudiante con necesidades educativas especiales), lo cual revela el compromiso profundo en la labor que desarrollan, comunicándose con los padres y hasta encargándose, en algunos casos, de aconsejar ayuda profesional. Sin embargo, cabe el mejoramiento en los temas específicos del seguimiento del estudiante con necesidades educativas especiales y su efectiva inclusión entre los pares en el aprendizaje colaborativo, ya que se observa que solo algunas veces se da apoyo en estos aspectos.

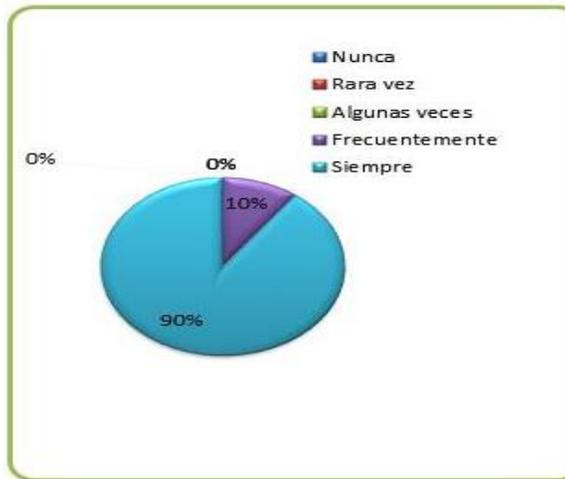
En este sentido cabe insistir en el cumplimiento de esta condición para el alcance de una educación de calidad, pues orbita en el indicador de la equidad, toda vez, que la normativa legal de educación vigente considera a esta una de las obligaciones docentes más importantes ( LOEI: art. 7, literal o)

**Tabla 5: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.026		3 0.051		4 0.077		5 0.103			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	8	57	6	43	14	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	0	0	12	86	2	14	14	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
<b>TOTAL</b>							1.54		12.36		13.9	
<b>PUNTAJE</b>							0.11		0.882		0.992	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la autoevaluación de los docentes: encuesta

Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión aplicación de normas y reglamentos, los docentes revelan sentido de responsabilidad en el cumplimiento de las normas y demás obligaciones exigidas en razón de su rol (90% reconocen hacerlo siempre). Para algunos, si bien se da un cumplimiento acorde, podría mejorarse en la puntualidad para llegar a la excelencia.

Sin duda esta es una de las principales obligaciones docentes ya que apunta al nivel de profesionalismo y seriedad de su trabajo, evitando una práctica improvisada que no solo lesiona la gestión del aprendizaje como tal, sino que vulnera ese otro tipo de aprendizaje, aún más valioso que se da al interior del aula, aportado desde la figura del maestro y los valores de su vida: el maestro es el otro significativo que influye profundamente en la modelación de la personalidad y asunción de valores de sus discípulos (Brigido, 2006)

**Tabla 6: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: RELACIONES CON LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD</u>  (0.93)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	0.000	0.026	0.051	0.077	0.103							
ASPECTOS A CONSIDERAR	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	13	93	1	7	14	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	0	100	14	100	0	0	14	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	10	71	4	29	0	0	14	100
<b>TOTAL</b>						3.366		4.543		0.103		8.012
<b>PUNTAJE</b>						0.240		0.324		0.007		0.572
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la autoevaluación de los docentes: encuesta

Elaboración: Gavilanes, A (2014)



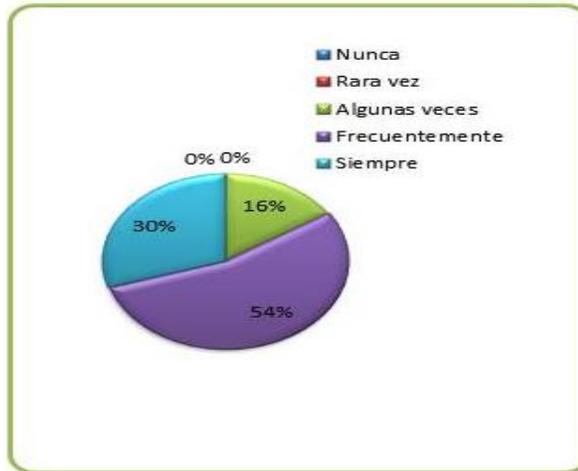
En la dimensión relaciones con la comunidad, se revela que el acercamiento de los docentes con la comunidad en procura del desarrollo de la misma a través de su gestión o acciones impulsadas desde esta labor se da en la medida de lo posible y exigible (el 57% considera dedicarse en ello, frecuentemente). No se percibe una relación permanente; lo cual es comprensible en virtud del tipo de jornada del centro investigado (nocturno).

Este punto de vinculación con la comunidad es de trascendental importancia, porque hacia esta se dirige el bien ulterior de todo el proceso de educación, el cual no tendría razón de ser de no poder verificar transformaciones en el entorno por obra del servicio de aquel que fue educado, en este caso, el área circundante por la proximidad a la escuela, más allá que el radio de influencia de una educación de calidad en sentido macro, acoja a toda una sociedad (Escámez, citado en Mesía, 2007).

**Tabla 7: AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CLIMA DE TRABAJO**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>7. CLIMA DE TRABAJO ( 0.93)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.026		3 0.051		4 0.077		5 0.103			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	2	14	12	86	0	0	14	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	12	86	2	14	0	0	14	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	2	14	12	86	0	0	14	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
<b>TOTAL</b>						1.53	5.236		2.884		9.65	
<b>PUNTAJE</b>						0.109	0.374		0.206		0.689	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la autoevaluación de los docentes: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión clima de trabajo, los docentes se relacionan debidamente en todo lo que corresponde al rango de sus funciones, de manera frecuente (54% participa frecuentemente en la interrelación). Se advierte un trato empático y conciliador antes que conflictivo; además de la limitación de tiempo para desarrollar relaciones de mayor vinculación.

Cabe indicar que de acuerdo a las dimensiones sociabilidad pedagógica y desarrollo emocional, en las que se observó un trabajo docente llevado a cabo con agrado y compromiso, el verdadero óbice para una total comunicación con los colegas de jornada, estribaría en el espacio limitado para la interacción (horas laborales, las más de las veces, totalmente cubiertas).

Resulta oportuno referir que a mayor oportunidad de interacción, mayor afianzamiento en cuanto a la unidad de criterio y aplicación de políticas y prácticas pedagógicas, lo cual redundaría en beneficio del aprendizaje de los estudiantes; se precisa que las instituciones educativas posean plantillas docentes que vivencien un trabajo en equipo para lograr la calidad del servicio (Lepeley, 2001).

**Tabla 8: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO DE ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:1. <u>DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.096		3 0.192		4 0.289		5 0.385			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	14	100
<b>TOTAL</b>					5.376		12.138		21.56		39.074	
<b>PUNTAJE</b>					0.384		0.867		1.54		2.791	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la coevaluación de los docentes: encuesta

Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión desarrollo de actividades pedagógicas y didácticas, los docentes son considerados en forma óptima por su autoridad inmediata en lo relativo al desempeño ajustado a lo requerido por la institución en cuanto a planificaciones y su ejecución apoyada en una preparación adecuada que intenta salvar los obstáculos de la falta de recursos y tiempo (55% cumple siempre sus obligaciones).

Ahora bien, en esta dimensión se produce una concordancia con lo revelado en la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas de la autoevaluación docente, ya que se repite el dato del no aprovechamiento pleno de las TIC en la gestión de los aprendizajes, además de no preparar o diseñar material didáctico innovador-creativo (la totalidad de los docentes fueron calificados en el rango relativo del algunas veces). Del mismo modo, se presenta la concordancia con la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, ya que la coevaluación ha ponderado en el rango de frecuente, la elaboración de adaptaciones curriculares, tal como los propios docentes al autoevaluarse en ese requerimiento habían declarado.

Nuevamente, se hace pertinente la reflexión acerca de la importancia del alcance de la equidad para considerar que una educación es de calidad, hacia ese horizonte miran también los organismos supranacionales como la UNESCO al impulsar un desarrollo para todos desde la educación (López, 2010)

**Tabla 9: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	0.000		0.096		0.192		0.289		0.385		N°	%
ASPECTOS A CONSIDERAR												
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
<b>TOTAL</b>							<b>4.046</b>		<b>21.56</b>		<b>25.606</b>	
<b>PUNTAJE</b>							<b>0.289</b>		<b>1.54</b>		<b>1.829</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la coevaluación de los docentes: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos, los docentes son reconocidos en su respeto a la organización y disposiciones institucionales por parte de su autoridad inmediata (84% de cumplimiento permanente), e incluso con una visión más

benevolente frente a un eventual incumplimiento, si se tiene en cuenta lo referido en la autoevaluación por parte de los propios maestros (admisión de falta de puntualidad en alguna ocasión).

Sin duda, uno de los principales aspectos que aseguran la calidad en el servicio educativo dimana de la responsabilidad docente en el cumplimiento de sus funciones, la actividad profesional como tal, siendo uno de los tantos elementos de fácil verificación y medición (Tiana, 2006).

**Tabla 10: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA:3. <u>DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54)</u>	VALORACIÓN										TOTAL		
	1		2		3		4		5				
	0.000	0.096	0.192	0.289	0.385	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ASPECTOS A CONSIDERAR													
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100	
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100	
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100	
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100	
<b>TOTAL</b>					<b>5.376</b>				<b>10.78</b>		<b>16.156</b>		
<b>PUNTAJE</b>					<b>0.384</b>				<b>0.77</b>		<b>1.154</b>		
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>													

Fuente: Datos tomados del instrumento para la coevaluación de los docentes: encuesta

Elaboración: Gavilanes, A (2014)



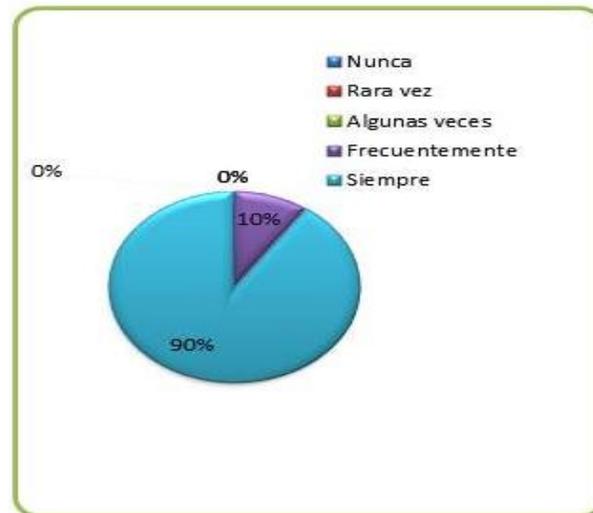
En la dimensión disposición al cambio en educación se observa la concordancia con dimensiones anteriores de este instrumento de coevaluación (desarrollo de actividades pedagógicas y didácticas), en virtud de lo cual, se puede asegurar que los docentes (67% siempre lo cumple), demuestran a su autoridad inmediata sentido de colaboración y pertenencia a la institución educativa en lo que depende de ellos, teniendo en cuenta los limitantes ya señalados (recursos y tiempo que no permiten impulsar mayormente la innovación).

Al respecto de esto, se precisa hacer hincapié en que la educación de calidad del siglo XXI, demanda autonomía, creatividad, no reproducción; ante esto, han de ser los docentes los paladines de esta justa, no cabe que sean ellos los rezagados, manteniendo modelos de enseñanza que mutilan en el estudiante todo afán de hallar respuestas innovadoras a los problemas que se le presentan. Corresponde al maestro ser el primero en llevar dentro de sí ese estado de permanente indagación e inconformidad positiva para promover transformaciones (Zubiría, 2006).

**Tabla 11: COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: DESARROLLO EMOCIONAL**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	0.000	0.096	0.192	0.289	0.385							
ASPECTOS A CONSIDERAR	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
<b>TOTAL</b>							4.046		37.73		41.776	
<b>PUNTAJE</b>							0.289		2.695		2.984	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la coevaluación de los docentes: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión desarrollo emocional, los docentes son percibidos por su autoridad inmediata como personas integradas y satisfechas con su ambiente de trabajo debido a que mantienen y alimentan la afectividad en el trato diario con compañeros de labor

y estudiantes (90% de comportamiento satisfecho permanente). Esto concuerda con las dimensiones de la autoevaluación docente (sociabilidad pedagógica y desarrollo emocional).

En tal sentido, se refuerza la consideración al respecto del beneplácito que conlleva el realizar la acción pedagógica en la institución por parte de los docentes, ya que las relaciones entre los compañeros de trabajo y con los estudiantes es satisfactoria; ello, genera la consolidación del sentido de pertenencia, tan importante para el crecimiento de las organizaciones (Lepeley, 2001).

**Tabla 12: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2.35)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.074		3 0.148		4 0.221		5 0.295			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	2	14	0	0	12	86	14	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	10	71	4	29	14	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
<b>TOTAL</b>							<b>0.296</b>	<b>14.586</b>	<b>12.98</b>		<b>27.862</b>	
<b>PUNTAJE</b>							<b>0.021</b>	<b>1.041</b>	<b>0.927</b>		<b>1.990</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión sociabilidad pedagógica, el director considera que los docentes del plantel frecuentemente desarrollan el proceso de enseñanza-aprendizaje con efectividad (impulsando el aprendizaje significativo), preocupándose por el avance de todos sus estudiantes y generando desde la práctica del trato, el respeto y la tolerancia entre los pares (55% de trabajo en ese sentido). El director solo otorga a los maestros la categoría de siempre en lo referente a las estrategias para la participación activa de los estudiantes (escuchar a los demás y debatir), lo cual indica que la gestión de aprendizajes es proclive de mejora para lograr ser permanente en todos los demás aspectos.

Ahora bien, aunque en esta dimensión se ha favorecido las respuestas de una gestión de aprendizajes significativos, esto contrasta con lo observado en las visitas áulicas. Entonces, pareciera que la visión del director intenta ser benévola y disimuladora de una circunstancia que no del todo se vivencia en los salones de clase.

Cabe recordar que para que la educación sea de calidad ha de promover en el estudiante destrezas aplicables a otras instancias más que contenidos fijos a reproducir; de hecho en ese sentido se fijan las evaluaciones que promueve la OCDE, para la medición de la calidad de la educación de los estudiantes con las pruebas PISA, a las que Ecuador deberá hacer frente en el 2015 (citado en Brito, 2006).

**Tabla 13: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.074		3 0.148		4 0.221		5 0.295		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0	8	57	6	43	0	0	14	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
<b>TOTAL</b>							<b>1.184</b>	<b>13.702</b>	<b>8.26</b>		<b>23.146</b>	
<b>PUNTAJE</b>							<b>0.084</b>	<b>0.978</b>	<b>0.59</b>		<b>1.653</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales se revela que el director reconoce en el desempeño de los docentes, la preocupación frecuente de asistir a sus estudiantes con necesidades educativas especiales, favoreciendo de esta forma la inclusión de estos al régimen ordinario de estudios, no solo en lo cognitivo sino también en lo afectivo (59% de cumplimiento frecuente). No obstante, se da la situación de la dificultad de comunicación con los padres de familia; esto podría deberse a la falta de acercamiento de los padres al ser convocados a reuniones o al contrario por falta de insistencia de parte de los maestros para que se logre dicho encuentro.

A pesar de que sí se realiza el apoyo al estudiante a favor de su inclusión, se debe lograr que tal requerimiento sea permanente, ya que de esta forma se verificaría ese aspecto de calidad, tal como lo determina la normativa nacional educativa y las propuestas internacionales que promueven la equidad en el sentido de que todos sean efectivamente beneficiarios y partícipes efectivos del proceso de educación. (López, 2010).

**Tabla 14: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: <u>3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94)</u>	VALORACION										TOTAL	
	1 0.000		2 0.074		3 0.148		4 0.221		5 0.295			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	14	100	0	0	0	0	14	100
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
<b>TOTAL</b>					2.072						37.17	39.242
<b>PUNTAJE</b>					0.148						2.655	2.803
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, el rector de la institución educativa revela el cumplimiento y puntualidad de los docentes en su gestión (95% de cumplimiento permanente). Resulta muy interesante descubrir que la falencia que todos los consultados apuntan reside en el poco aprovechamiento de las TIC en la gestión del aprendizaje; en esta ocasión, el director ha calificado en el rango relativo de algunas veces, la utilización de esta herramienta en todos sus docentes, lo cual parecería ser entonces, un aspecto de mejora mucho más profundo de lo que parecía en el análisis de los anteriores instrumentos.

Esto, realmente se opone a la conceptualización de educación de calidad en el siglo XXI, en donde el mundo globalizado demanda la inmediatez y celeridad no solo de la información, sino del trabajo creativo, crítico y científico apoyado en las innovaciones tecnológicas. He aquí el grave problema de la escuela pobre, que siempre estará en desventaja, pese a la obligación de los gobiernos de auxiliarla y dotarla de recursos. (Perassi, 2008).

Tabla 15: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47)</u>	VALORACION										TOTAL	
	1 0.000		2 0.074		3 0.148		4 0.221		5 0.295			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
<b>TOTAL</b>							<b>6.188</b>	<b>12.39</b>		<b>18.578</b>		
<b>PUNTAJE</b>							<b>0.442</b>	<b>0.885</b>		<b>1.327</b>		
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión aplicación de normas y reglamentos, el rector reconoce la observancia plena de los docentes a la normatividad institucional, lo cual revela compromiso (67% de cumplimiento permanente). A su vez, en lo referente al factor tiempo, se han dado atrasos eventuales de parte de todos los docentes y alguna indisposición para integrar el consejo directivo.

Hay que destacar que un comportamiento apegado a la norma, dota a una institución de seguridad en sus procedimientos, pero sobre todo, comunica credibilidad de sus actores, lo cual es también una función educativa que favorece el crecimiento de los estudiantes en la adquisición de los mismos valores que observa en ese otro significativo (Brigido, 2006).

**Tabla 16: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <b>5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18)</b>	VALORACION										TOTAL	
	1 0.000		2 0.074		3 0.148		4 0.221		5 0.295			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<b>5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	14	100	14	100
<b>5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.</b>	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
<b>5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.</b>	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
<b>5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.</b>	0	0	0	0	0	0	14	100	0	0	14	100
<b>TOTAL</b>							9.282		4.13		13.412	
<b>PUNTAJE</b>							0.663		0.295		0.958	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director o rector: encuesta

Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión relación con la comunidad, el rector observa frecuentemente la participación de los docentes en actividades a favor de esta (69% de cumplimiento frecuente). De acuerdo a esta calificación, se nota que existe un afán de servir, pero no se logra ofrecer el aporte permanentemente; tal vez, esto se deba una vez más, al factor tiempo que condiciona la disposición absoluta para apoyar más programas que beneficien al entorno circundante.

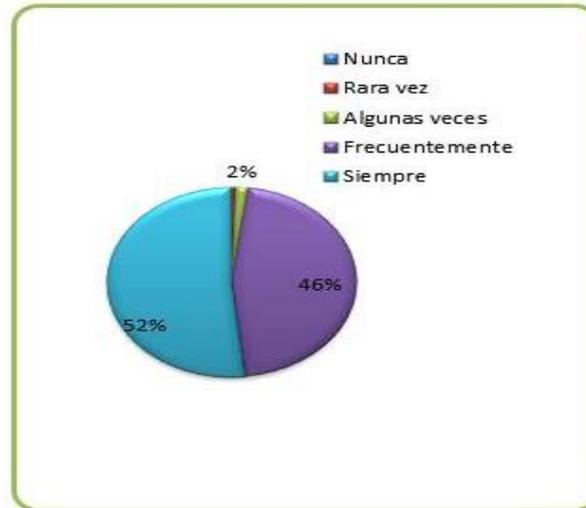
Sin embargo, hay que recordar la exigencia social de todos los tiempos, ya que corresponde a la escuela ser respuesta a los problemas sociales, formar para la transformación como lo postula Freire en la escuela para la liberación (citado en Solano, 2009). Resulta un imperativo comprometer esfuerzos para el logro de este aspecto.

**Tabla 17: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97)</u>	VALORACION										TOTAL	
	1 0.000		2 0.171		3 0.343		4 0.514		5 0.686			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	86	43	112	57	198	100
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	95	48	103	52	198	100
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	0	0	0	0	88	44	110	56	198	100
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	0	0	0	0	55	28	143	72	198	100
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	0	0	0	0	150	76	48	24	198	100
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	70	35	128	63	198	100
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	50	25	80	40	68	35	0	0	198	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.8.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	110	56	88	44	198	100
1.8.2. Sintetizar	0	0	0	0	0	0	90	45	108	55	198	100
1.8.3. Reflexionar	0	0	0	0	0	0	105	53	93	47	198	100
1.8.4. Observar	0	0	0	0	0	0	148	75	50	25	198	100
1.8.5. Descubrir	0	0	0	0	0	0	100	51	98	49	198	100
1.8.6. Redactar con claridad	0	0	0	0	0	0	124	63	74	37	198	100
1.8.7. Escribir correctamente	0	0	0	0	0	0	124	63	74	37	198	100
1.8.8. Leer comprensivamente	0	0	0	0	0	0	112	57	86	43	198	100
<b>TOTAL</b>			8.55		27.44		783.85		879.903		1699.743	
<b>PUNTAJE</b>			0.043		0.138		3.958		4.443		8,582	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: encuesta

Elaboración: Gavilanes, A (2014)



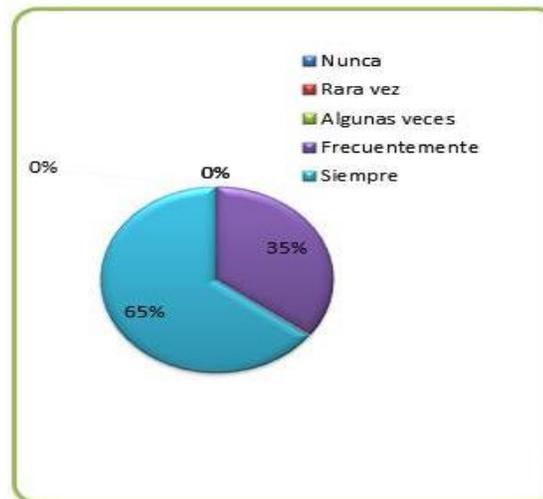
En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, los estudiantes consideran que los maestros realizan su labor adecuadamente (52% de cumplimiento permanente); para esta determinación fue menester la revisión precisa de aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje, los cuales permitieron a los encuestados tomar conciencia de la efectividad de la mediación ejecutada por los docentes. Asimismo, en concordancia con los demás consultados en la evaluación del desempeño profesional docente, se advierte que no hay un aprovechamiento pleno de las TIC en la gestión de aprendizajes.

No obstante los resultados referidos, y a pesar de la legitimidad que la propia norma vigente otorga a los “pareceres estudiantes” (LOEI: art. 7, literal d), estos deben hilarse finamente para ser considerados en su real significación, pues los estudiantes no poseen conocimientos académicos sobre lo pertinente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de tal suerte que algo que califican de un modo positivo puede que no lo sea tanto en un estricto sentido pedagógico; toda vez, que subyace bajo sus percepciones la vena subjetiva de simpatía, antipatía o apatía hacia el docente. (Mateo, 2000)

Tabla 18: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACION										TOTAL	
	1 0.000		2 0.171		3 0.343		4 0.514		5 0.686			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0	0	0	0	0	135	68	63	32	198	100
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0	0	0	0	0	108	55	90	45	198	100
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	65	33	133	67	198	100
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	0	0	0	0	96	48	102	52	198	100
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0	0	0	0	0	48	24	150	76	198	100
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.							48	24	150	76	198	100
<b>TOTAL</b>							<b>256.998</b>		<b>471.968</b>		<b>728.966</b>	
<b>PUNTAJE</b>							<b>1,297</b>		<b>2.386</b>		<b>3.683</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



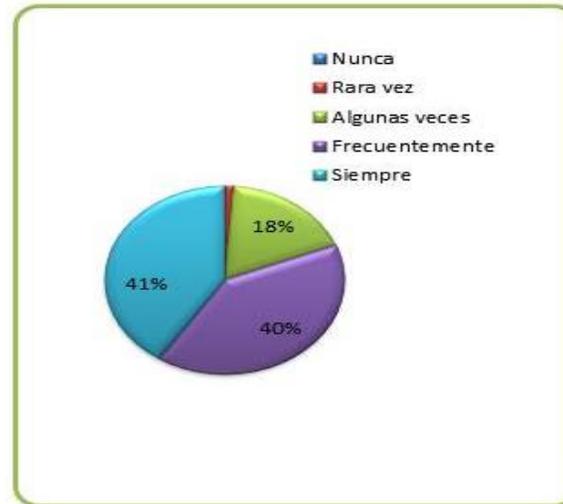
En la dimensión habilidades de sociabilidad pedagógica, los estudiantes consideran que los maestros realizan su labor adecuadamente (65% de cumplimiento permanente); para esta determinación fue menester la revisión precisa de aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje, los cuales permitieron a los encuestados tomar conciencia de la efectividad de la mediación ejecutada por los docentes.

Cabe aquí cifrar nuevamente, los “pareceres estudiantiles”, que en definitiva no pueden ser considerados como suma verdad, más allá de su condición legítima (LOEI: art. 7, literal d). Los estudiantes desconocen y hasta simplifican el profundo y arduo oficio del docente. A más de eso, también les hace falta formarse reflexivamente para que sus juicios estén sustentados en evidencias y no en prejuicios surgidos de la antipatía hacia determinado docente evaluado (Mateo, 2000).

**Tabla 19: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80)</u>	VALORACION										TOTAL	
	1 0.000		2 0.171		3 0.343		4 0.514		5 0.686			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	0	0	0	108	55	90	45	0	0	198	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0	0	0	0	0	28	14	170	86	198	100
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0	0	0	110	56	88	44	0	0	198	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0	0	0	0	0	102	52	96	48	198	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0	0	0	160	81	38	19	0	0	198	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0	0	0	0	0	180	91	18	9	198	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	0	0	48	24	150	76	198	100
<b>TOTAL</b>							<b>129.654</b>	<b>295.036</b>	<b>297.724</b>		<b>722.414</b>	
<b>PUNTAJE</b>							<b>0.654</b>	<b>1.490</b>	<b>1.503</b>		<b>3.648</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



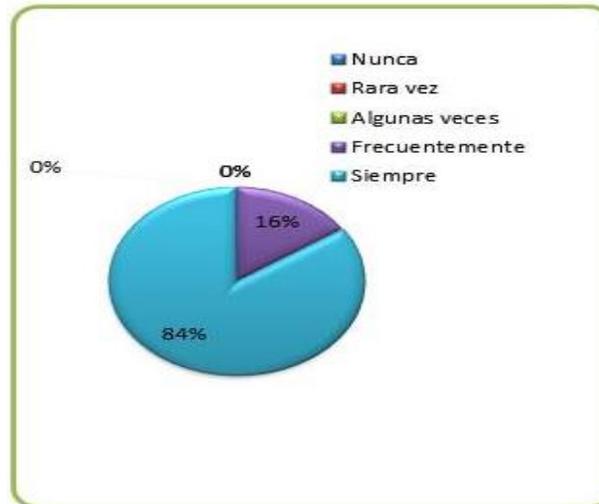
En la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales, los estudiantes consideran que los maestros se preocupan por el avance de los aprendizajes individuales de sus alumnos (41% de cumplimiento permanente), e intentan mantener comunicación con los padres de familia de los estudiantes que requieren mayor acompañamiento, aunque en este aspecto solo lo hacen algunas veces.

Dada esta consideración, lo expresado por los estudiantes permite advertir que si bien los maestros dan el apoyo a los estudiantes con necesidades educativas; este apoyo debería alcanzar al conjunto íntegro de los que lo demandan en todo tiempo escolar, solo así se logra la equidad-inclusión (Mateo, 2000).

**Tabla 20: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES</u> (4.11)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5			
	0.000		0.171		0.343		0.514		0.686		N°	%
ASPECTOS A CONSIDERAR	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	48	24	150	76	198	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	0	0	0	0	45	23	153	77	198	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0	0	0	60	30	138	70	198	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	18	9	180	91	198	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	0	0	0	0	0	0	60	30	138	70	198	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	0	0	0	4	2	194	98	198	100
<b>TOTAL</b>							<b>120.79</b>		<b>653.758</b>		<b>774.548</b>	
<b>PUNTAJE</b>							<b>0.610</b>		<b>3.301</b>		<b>3.911</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión relación con los estudiantes, estos admiten recibir de sus maestros el aprendizaje de los valores del respeto y la tolerancia desde la práctica misma en las relaciones que se dan en el centro educativo (salón de clases), ya sea entre docente-dicente o entre pares (84% de cumplimiento permanente).

Queda claro el afán docente de formar a partir del ejemplo; dicha consideración fortalece y dignifica el rol del maestro como un ser capaz de influir positivamente en sus estudiantes. (Brigido, 2006). Lo cual es un acierto si de educación de calidad se discurre.

**Tabla 21: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</u> (2.53)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.211		3 0.421		4 0.632		5 0.843			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0	0	0	58	47	65	53	0	0	123	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	123	100	0	0	123	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	0	0	100	81	23	19	0	0	123	100
<b>TOTAL</b>					<b>66.518</b>		<b>133.352</b>				<b>199.87</b>	
<b>PUNTAJE</b>					<b>0.540</b>		<b>1.084</b>				<b>1.624</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



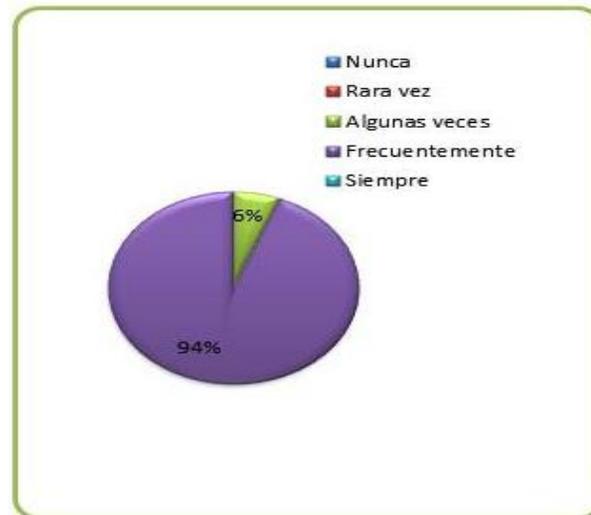
En la dimensión relación con la comunidad, los padres de familia perciben desde fuera el acercamiento e intervención del docente a favor de la comunidad de forma frecuente (67% de cumplimiento frecuente). Esta disposición positiva revela que aunque de forma eventual se desarrollan actividades de beneficio para la comunidad, estas son realizadas. Asimismo, se evidencia coherencia entre la apreciación parental y la percepción procedente de los docentes, en cuanto a la cercanía de estos con aquellos, la cual tiene sus momentos de no concreción.

Ahora bien, dentro de la propuesta del Gobierno Nacional se ha incluido la voz de padre de familia para evaluar la calidad del desempeño docente, convirtiéndose en un derecho reconocido en la normativa vigente (LOEI: artículos 12, literales c, g; 13, literal d). Esto, en apariencia resultaría positivo, pues aquello en lo que se es llamado a participar, provoca de inmediato interés, facilitando el despertar de un involucrarse por haber sido “tomado en cuenta”. Particularmente, en lo consultado en esta dimensión, los padres pueden ser un fuente veraz y confirmadora de una realidad que los llama a la reflexión de su rol acompañante de la escuela en la formación de los hijos (Mateo, 2000).

**Tabla 22: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: NORMAS Y REGLAMENTOS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1		2		3		4		5		N°	%
	0.000	0.211	0.421	0.632	0.843							
ASPECTOS A CONSIDERAR	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	0	0	0	0	123	100	0	0	123	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	123	100	0	0	123	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0	0	11	9	112	91	0	0	123	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	0	0	33	27	90	73	0	0	123	100
<b>TOTAL</b>							<b>18.524</b>	<b>283.136</b>			<b>301.66</b>	
<b>PUNTAJE</b>							<b>0.150</b>	<b>2.301</b>			<b>2.452</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión normas y reglamentos, los padres de familia perciben desde fuera la exactitud en el cumplimiento de las obligaciones propias del rol del docente en lo relativo al inicio de su actividad y permanencia dentro aula, en una medida frecuente (94% de cumplimiento frecuente). Mas, resulta un poco artificial la determinación de estos aspectos de parte de los consultados, ya que no son ellos ni trabajadores de la escuela ni estudiantes para verificar tales datos por la costumbre cotidiana de la que hubieran

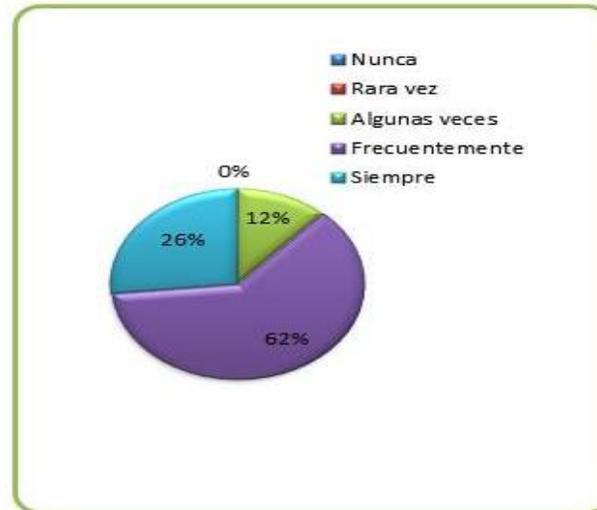
podido ser testigos permanentes. Si a ello se va, únicamente, por la experiencia propia, pueden establecer que de forma eventual se realiza la entrega oportuna de evaluaciones calificadas de sus representados y la comunicación del rendimiento de los mismos.

No obstante, la razón de incluir a los padres dentro de las fuentes de información para evaluar a los docentes estriba en la importancia de construir mancomunadamente la calidad de la educación, con el compromiso asumido de llevar a cabo acciones para procurarla desde todos los frentes involucrados. (Schmelkes, 1994).

**Tabla 23: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05)</u>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.211		3 0.421		4 0.632		5 0.843			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	0	0	0	0	0	123	100	123	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	0	0	0	0	123	100	0	0	123	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0	0	0	123	100	0	0	123	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	0	0	0	0	123	100	0	0	123	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0	0	0	0	123	100	0	0	123	100
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0	0	0	110	89	13	11	0	0	123	100
<b>TOTAL</b>						46.31		241.424		103.689		391.423
<b>PUNTAJE</b>						0.376		1.962		0.843		3.181
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



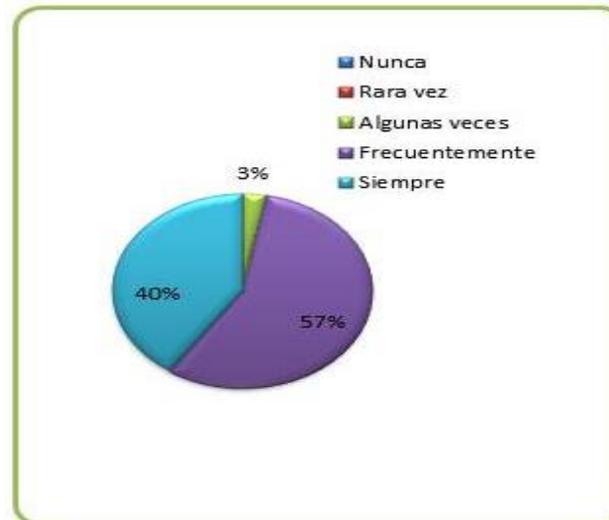
En la dimensión sociabilidad pedagógica, los padres de familia perciben desde fuera la formación que imparten los docentes en el respeto y cordialidad en las relaciones interpersonales de forma favorable, mostrando auténtico interés por cada uno de los estudiantes (62% de cumplimiento frecuente). Consideran además, que los maestros realizan de forma eventual comunicaciones formales, según el caso lo amerite, siendo esto un aspecto que concuerda con la percepción docente, ya que la comunicación con los padres es uno de los aspectos que a lo largo de la investigación se ha calificado más en el rango relativo del algunas veces que en el de frecuentemente. Esto, enhebra hacia la reflexión de lograr mayor concertación como un punto de mejoramiento institucional.

Sin embargo, queda rondando en el ambiente la pertinencia de “tomar en cuenta” a quien no está calificado profesionalmente para emitir ningún tipo de juicio a favor o en contra del desempeño docente; la situación trabada con ello, sería similar a la de pretender recibir de un ciego la información exacta de si es de día o de noche.

**Tabla 24: EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05)</u>	VALORACION										TOTAL	
	1 0.000		2 0.211		3 0.421		4 0.632		5 0.843			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	0	0	0	0	123	100	0	0	123	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0	0	0	35	28	88	72	0	0	123	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0	0	0	0	0	123	100	0	0	123	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	0	0	0	0	0	0	123	100	123	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	123	100	123	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	0	0	0	0	123	100	0	0	123	100
<b>TOTAL</b>							14.735	288.824	207.378		510.937	
<b>PUNTAJE</b>							0.119	2.348	1.686		4.153	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: encuesta  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión atención a estudiantes con necesidades individuales, los padres reconocen la labor comprometida de los docentes en el alcance de los aprendizajes de todos los estudiantes (equidad-inclusión), generando para ello, inclusive, estrategias de refuerzo o tareas adicionales (57% de cumplimiento frecuente). En tal sentido, nuevamente, cabe el reparo al respecto de la pertinencia del criterio parental a la labor del docente. Sin embargo, ha de entenderse a la luz de la normativa vigente que en la medida que el padre sea consultado, incluido en el quehacer pedagógico, se logrará estimular su interés hacia estos aspectos y la concienciación de la importancia de su acompañamiento en el éxito de la formación de sus representados (LOEI: artículos 12, literales c, g; 13, literal d).

**Tabla 25: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA**

ASIGNATURA DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA	MAESTRO POR NIVEL DE ESTUDIOS					
	8°	9°	10°	1°	2°	3°
Matemática	✓					
Lenguaje	✓		✓			
Ciencias Naturales		✓				
Ciencias Sociales		✓	✓			
Historia				✓		
Literatura					✓	
Biología					✓	
Física					✓	

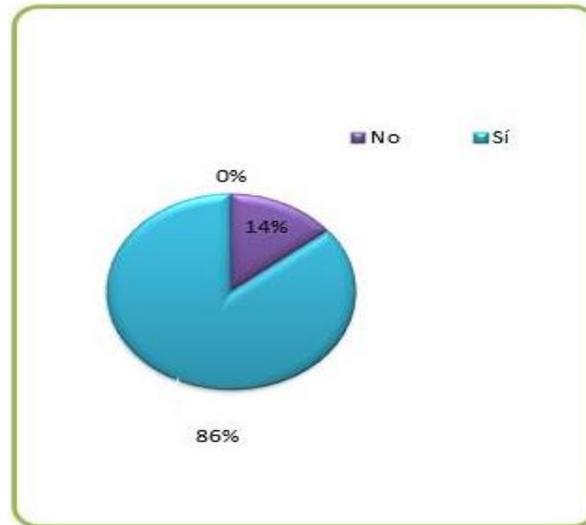
Química						✓
Informática				✓		
Contabilidad-Administración						✓
Educación para la ciudadanía					✓	

Fuente: Datos tomados de la ficha de observación áulica a docentes por parte del maestrante  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)

**Tabla 26: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: ACTIVIDADES INICIALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>1. ACTIVIDADES INICIALES (7.50)</u>	VALORACIÓN				TOTAL	
	SI 1.250		NO 0.000			
	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Presenta el plan de clase al observador.	14	100	0	0	14	100
1.2. Inicia su clase puntualmente.	12	86	2	14	14	100
1.3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	12	86	2	14	14	100
1.4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	10	71	4	29	14	100
1.5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	14	100	0	0	14	100
1.6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	10	71	4	29	14	100
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>		<b>00</b>		<b>90</b>	
<b>PUNTAJE</b>	<b>6.428</b>		<b>0.000</b>		<b>6.428</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>						

Fuente: Datos tomados de la ficha de observación áulica a docentes por parte del maestrante  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión actividades iniciales, la mayoría de los docentes observados en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje revela cumplimiento en la presentación de la planificación que ejecutan en la clase (100% de los docentes). No obstante, se evidencia en algunos casos, la dificultad para aplicar el paso “Ausubel” (conocimientos previos que sirvan para la nueva construcción del conocimiento propuesta para la clase, potenciando el descubrimiento de su importancia), tan vital para lograr la significación de los aprendizajes. (15% de los docentes falla en esto).

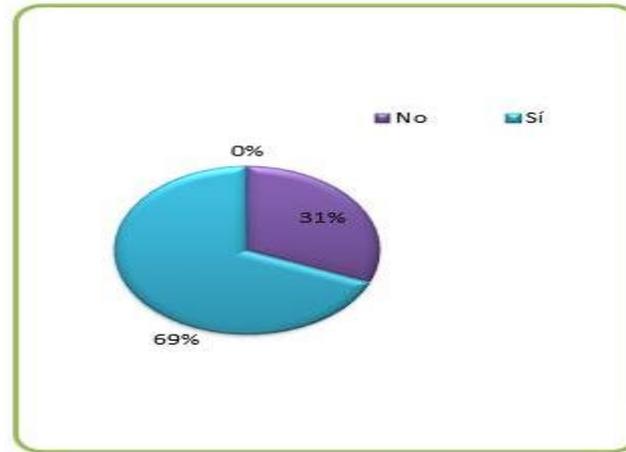
Se destaca como aspecto positivo, la coherencia total de lo observado con lo declarado en las encuestas: profesionalismo al presentar la planificación de la clase; y de vez en cuando, no en todas las ocasiones ni en todos los docentes, el retraso de minutos en el cumplimiento oportuno de actividades (puntualidad).

En definitiva, el valor de este instrumentos es aclarador de los reales acontecimientos en torno a la gestión de calidad de la educación dentro de cualquier plantel, pues corresponde al maestro con su desempeño en el salón de clases, trabajar en favor de la misma (Carr y Kemmis, citados en Mesía, 2007)

**Tabla 27: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>2. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25)</u>	VALORACIÓN				TOTAL	
	SÍ 1.250		NO 0.000			
	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	8	57	6	43	14	100
2.2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.	7	50	7	50	14	100
2.3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	7	50	7	50	14	100
2.4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	14	100	14	100	14	100
2.5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	10	71	4	29	14	100
2.6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	12	86	2	14	14	100
2.7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	64	5	36	14	100
2.8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	12	86	2	14	14	100
2.9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	8	57	6	43	14	100
2.10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	5	36	9	64	14	100
2.11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	12	86	2	14	14	100
2.12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	10	71	4	29	14	100
2.13. Envía tareas.	11	79	3	21	14	100
<b>TOTAL</b>	<b>156.25</b>		<b>00</b>		<b>156.25</b>	
<b>PUNTAJE</b>	<b>11.160</b>		<b>0.000</b>		<b>11.160</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>						

Fuente: Datos tomados de la ficha de observación áulica a docentes por parte del maestrante  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión proceso de enseñanza-aprendizaje, la mayoría de las intervenciones docentes observadas no evidenció un empoderamiento del rol mediador de aprendizajes; esto significa que si bien el tema de la clase se desarrolla con relativa fluidez, no se procura un espacio para la creación de ideas, discusión, comprobación, generalización y muchas más actividades propias del desarrollo del pensamiento, las cuales deberían ser el motor de la clase y no depender de la “propulsión del maestro”.

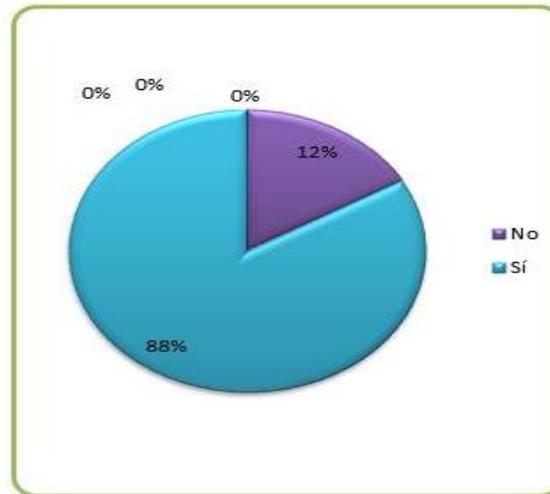
Este es sin duda, el apartado de mayor contradicción si se compara con lo declarado por los docentes y el directivo en el tema en relación, ya que ellos consideran manejar dentro de la clase, actividades que promueven el pensamiento crítico. Esta disonancia entre lo referido en la encuesta y la realidad se convierte en un punto de mejoramiento.

Ciertamente, la educación del siglo XXI, como ya se manifestó en anteriores párrafos demanda educar para la autonomía, para la creación e innovación, por lo tanto se ha de aprender a aprender (informe Delors). Ahora bien, en tales circunstancias, muchas veces, las más de ellas, el maestro se ve impedido de hacerlo, dadas otras variables con las que debe bregar dentro del salón de clases y que al no remediarse, lo obligan a disminuir las altas expectativas en relación al alcance de la calidad en la gestión de aprendizajes: estudiantes con poco interés por el estudio, cansados por la jornada laboral, con experiencias precarias de aprendizaje previo y poco afán de esfuerzo, etc. (Schmelkes, 1994).

**Tabla 28: OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE: AMBIENTE EN EL AULA**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>3. AMBIENTE EN EL AULA (6.25)</u>	VALORACIÓN				TOTAL	
	SÍ 1.250		NO 0.000			
	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	14	100	0	0	14	100
3.2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	14	100	0	0	14	100
3.3. Valora la participación de los estudiantes.	12	86	2	14	14	100
3.4. Mantiene la disciplina en el aula.	10	71	4	29	14	100
3.5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	12	86	2	14	14	100
<b>TOTAL</b>	<b>77.5</b>		<b>00</b>		<b>77.5</b>	
<b>PUNTAJE</b>	<b>5.53</b>		<b>0.000</b>		<b>5.53</b>	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>						

Fuente: Datos tomados de la ficha de observación áulica a docentes por parte del maestrante  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión ambiente en el aula, la mayoría de los docentes observados revela en su trato para con los estudiantes, un afecto enmarcado en la calidez y el respeto (100% de los docentes). Esto propicia un buen ambiente de trabajo, lleno de confianza para participar y aportar en la clase; no obstante, dichas actuaciones estudiantiles son superficiales ya que no se estimula en la efectiva

mediación de los aprendizajes, operaciones básicas de pensamiento. De otra parte, se maneja bastante bien la disciplina dentro del aula.

Sin duda, la educación de calidad asegura un trabajo dentro de un entorno de calidez, el cual ha sido resaltado en muchos de los artículos de la normativa de educación nacional vigente, considerando al niño (a), el centro mismo del proceso de aprendizaje (LOEI: artículo 2, literal b).

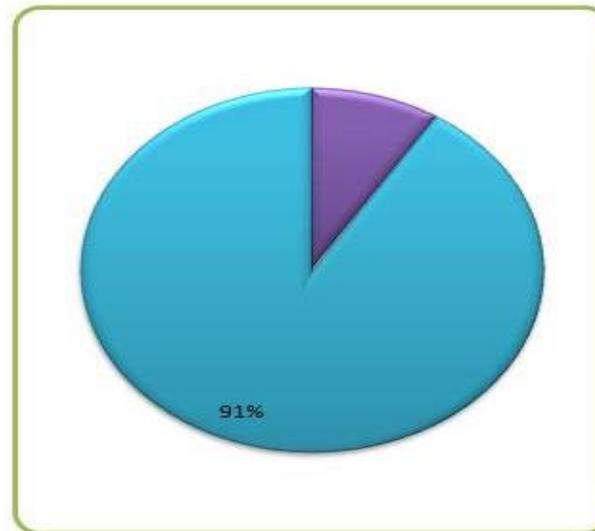
**Tabla 29: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS GERENCIALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65)</u>	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 0.000		2 0.058		3 0.116		4 0.175		5 0.233		N°	%	
	N°	%											
1.1. Asisto puntualmente a la institución.										x		1	
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.			X									1	
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.							x					1	
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.							x					1	
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.									x			1	
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.							x					1	
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.									X			1	
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.									x			1	
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.							x					1	
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.									x			1	
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.							X					1	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.							X					1	
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.							x					1	
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.									X			1	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.									X			1	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.									X			1	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.									X			1	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.									X			1	
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.									X			1	
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.									X			1	
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.									X			1	
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio								x				1	
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.									x			1	
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.								x				1	
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.								x				1	
1.26. Lidero el Consejo Técnico.								x				1	



<b>Estado, a los organismos internos de la institución.</b>												
1.57.Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.									X		1	
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.									X		1	
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.									X		1	
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.									X		1	
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.									X		1	
1.62.Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.									X		1	
1.63.Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.									X		1	
<b>TOTAL</b>				0.058	0.116	3,15	10.019	13.343				
<b>PUNTAJE</b>												
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la autoevaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión competencias gerenciales, el director considera cumplir favorablemente su labor gerencial en la institución educativa puesta bajo su potestad (91% de cumplimiento permanente). En tal sentido, organiza, promueve, verifica la puesta en marcha de la gestión docente, la normativa legal interna y administración prudente de recursos. Sin embargo, acepta no poder cumplir, en

ocasiones, con la comunicación de las gestiones dispuestas y efectuadas para su real conocimiento por parte de los miembros de la comunidad educativa, siendo esto una oportunidad de mejora.

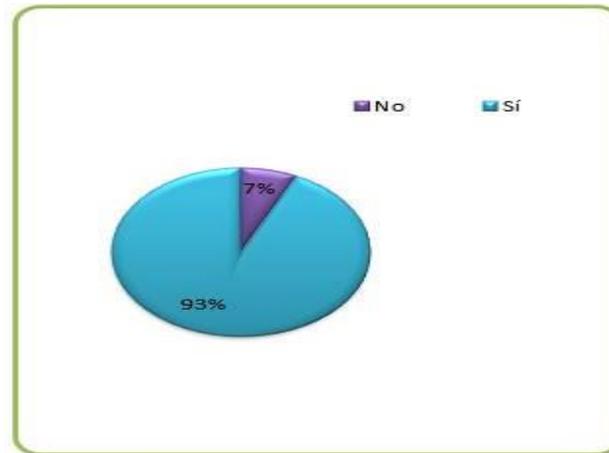
Se puede evidenciar de acuerdo a los resultados de la autoevaluación del directivo, que este, trabaja a favor de la marcha institucional hacia la calidad. En tal sentido cabe insistir en la idea que al respecto promueve Ma. Teresa Lepeley en su texto Gestión y calidad en educación, la calidad no es un fin, es un camino; de tal suerte que se ha de trabajar por la calidad desde su construcción diaria al interior de los planteles.

**Tabla 30: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26)</u>	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 0.000		2 0.058		3 0.116		4 0.175		5 0.233		N°	%	
	N°	%											
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.										x		1	
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.										x		1	
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.										x		1	
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					x							1	
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					x							1	
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.										X		1	
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.										X		1	
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.										X		1	
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.										X		1	
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.										X		1	
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.										X		1	
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										X		1	
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.										X		1	
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.										x		1	
<b>TOTAL</b>							0.232				2.796	13.028	
<b>PUNTAJE</b>													
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>													

Fuente: Datos tomados del instrumento para la autoevaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general

Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión competencias pedagógicas, el rector declara cumplir efectivamente, con los aspectos relativos al aseguramiento del desarrollo adecuado del currículo nacional en el plantel y evaluación de sus aprendizajes (93% de cumplimiento permanente), mediante la organización para la elaboración de los documentos académicos oficiales y la verificación de su recepción oportuna y ejecución respectiva (macroplanificación curricular y Proyecto Educativo Institucional).

No obstante, reconoce la dificultad de realizar las visitas áulicas pertinentes para poder retroalimentar desde el asesoramiento y acompañamiento oportuno en los casos que sea menester impulsar el aprendizaje significativo. Este reconocimiento entraña en sí mismo, la posibilidad de remedio a la falencia descubierta en las observaciones áulicas, al respecto de la poca aplicación de un modelo constructivista; pues a mayor seguimiento, mayores oportunidades de arreglo paulatino, tal vez, inclusive, gestionando capacitaciones o retroalimentación entre los maestros más efectivos y los menos expertos (implantación de una comunidad de práctica). En esto, ha de advertirse la necesidad de que los directivos manifiesten en su personalidad y ejecutorias, un liderazgo que impulse hacia los desafíos; en ese sentido, ha sido destacado el desempeño profesional directivo por parte del Ministerio de Educación.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO FISCAL MIXTO RAFAEL MORÁN VALVERDE DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, PROVINCIA DEL GUAYAS, durante el año 2012-2013**

**Tabla 31: AUTOEVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

DIMENSION QUE SE EVALUA: <u>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09)</u>	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 0.000		2 0.058		3 0.116		4 0.175		5 0.233		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.					X								
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					X								
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.							x						
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.									X				
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.									X				
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							X						
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.							X						
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.							X						
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.							X						
<b>TOTAL</b>					<b>0.232</b>		<b>0.875</b>		<b>0.466</b>			<b>1.573</b>	
<b>PUNTAJE</b>													
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>													

Fuente: Datos tomados del instrumento para la autoevaluación del director o rector, subdirector o vicedirector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, el rector considera haber potenciado frecuentemente un liderazgo de servicio a la comunidad, partiendo del respeto al trabajo de los docentes y promoviendo su intervención en actividades comunitarias (75% de cumplimiento).

En tal sentido, reconoce que falta fortalecer la gestión de actividades para acercar la institución a la comunidad y poder contribuir a su mejora. Esto concuerda con anteriores declaraciones tanto de los docentes como de los padres de familia, quienes advierten que si bien se trabaja para la vinculación con la comunidad, los esfuerzos en ese sentido podrían incrementarse para realmente conseguir el ideal de ser respuesta o fuente de servicio para el avance de la comunidad en la que el plantel se encuentra.

Ya se había compartido al respecto, el enfoque extendido sobre la orientación que hoy más que nunca debe guiar la educación, la formación de personas que contribuyan a la transformación social (Escámez, citado en Mesía, 2007).

**Tabla 32: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS GERENCIALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59)</b>	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 0.000		2 0.059		3 0.118		4 0.177		5 0.236				
	N°	%	N°	%									
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.										X		1	
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.										x		1	
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.												1	
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.								X				1	
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.										X		1	
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.										X		1	
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.										X		1	
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.										X		1	
1.9. Delega funciones de acuerdo con la norma legal vigente.										X		1	
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.										X		1	
1.11. Realiza seguimientos a las actividades que delega.										X		1	
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.										X		1	
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.										X		1	
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.										X		1	
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.										X		1	
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.										X		1	
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.								X				1	
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.								X				1	
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.										X		1	
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.										X		1	
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.										X		1	
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio										X		1	
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.										X		1	

1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.									X		1	
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.									X		1	
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.									X		1	
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.									X		1	
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.									X		1	
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.									X		1	
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.									X		1	
1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.							X				1	
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.									X		1	
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.									X		1	
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.									X		1	
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.									X		1	
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo									X		1	
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.									X		1	
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.									X		1	
1.39.Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.									X		1	
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.									X		1	
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.									X		1	
1.42.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.									X		1	
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.									X		1	
1.44.Promueve la investigación pedagógica.									X		1	
1.45.Promueve la innovación pedagógica.							X				1	
1.46.Optimiza el uso de recursos institucionales.							X				1	
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.							X				1	
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.							X				1	
149.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.							X				1	
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.							X				1	
1.51.Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.							X				1	
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.									X		1	
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.									X		1	
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.									X		1	
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.									X		1	

1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.									X		1	
1.57.Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.									X		1	
1.58.Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.									X		1	
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.									X		1	
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.									X		1	
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.									X		1	
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.									X		1	
<b>TOTAL</b>												
<b>PUNTAJE</b>									2.124	11.8	13.924	
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
 Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión competencias gerenciales, el consejo directivo del plantel califica de forma favorable el ejercicio de las competencias gerenciales del rector. Es importante recalcar, que si bien otorgan a su autoridad, efectividad en los aspectos relacionados a la innovación pedagógica, manejo de recursos y acompañamiento de los docentes en su gestión de aula (86% de

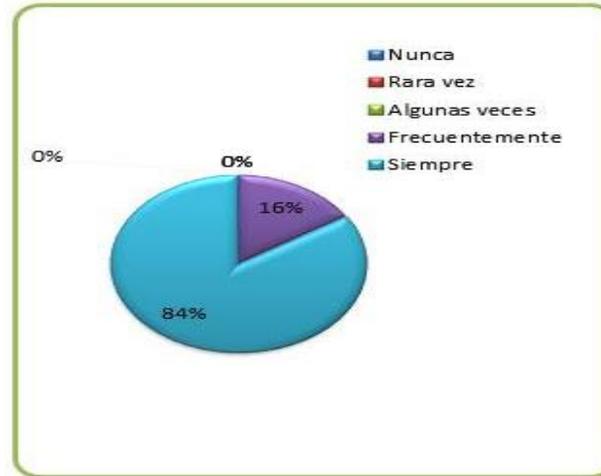
cumplimiento frecuente); no se logra, obviamente, la máxima calificación de siempre debido tal vez al limitante del tiempo de la jornada nocturna, así como a las barreras económicas que frenan la modernización del aprendizaje en la institución.

Al respecto cabe señalar, lamentablemente, lo quimérico e injusto de la propuesta de los estándares de calidad educativa por parte del Ministerio de Educación, ya que la calidad en este sentido depende de recursos que no son proveídos por el Estado (el centro de estudios investigado es fiscal). Ya en ese sentido se ha criticado la iniciativa del régimen (Pallasco, 2012), pues a más de flexibilidad en los estándares, debía dotar de las condiciones favorables para cumplir con los mismos (¿callejón sin salida para el propio gobierno?).

**Tabla 33: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29)</b>	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 0.000		2 0.059		3 0.118		4 0.177		5 0.236				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.								X				1	
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.								X				1	
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.								X				1	
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.										X		1	
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.										X		1	
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.										X		1	
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.										X		1	
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.										X		1	
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.										X		1	
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.										X		1	
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.										X		1	
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										X		1	
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.										X		1	
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.										x		1	
<b>TOTAL</b>									<b>0.531</b>			<b>2.596</b>	<b>3.127</b>
<b>PUNTAJE</b>													
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>													

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



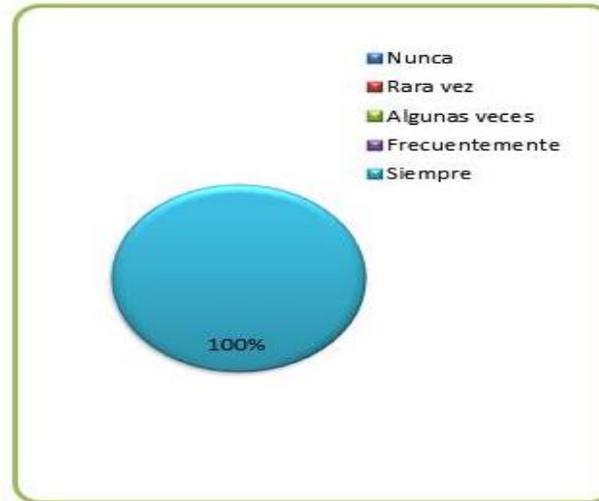
En la dimensión competencias pedagógicas, el consejo directivo del plantel califica de forma favorable el ejercicio de las competencias pedagógicas del rector (84% de cumplimiento permanente). Resulta interesante la apreciación del consejo directivo en relación al permanente seguimiento que el rector hace de los maestros en la ejecución de la planificación curricular (aplicación profesional de la metodología para el aprendizaje declarada en el documento de la planificación), pues a criterio de la propia autoridad responsable evaluada, este es un aspecto que no realiza siempre.

En tal sentido, el cuerpo colegiado ha sido benevolente, llevado por el sentido de lealtad a la autoridad máxima y a la propia institución. Aquello, siendo comprensible, impide asumir la veracidad de lo declarado tomando en cuenta el propio parecer del directivo en ese cuestionamiento. Sin así pretenderlo, se interrumpe la espiral de la calidad, el fluir ideal de la mejora continua al no evidenciar una situación que es susceptible de ello.

**Tabla 34: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12)</u>	VALORACION										TOTAL		
	1 0.000		2 0.059		3 0.118		4 0.177		5 0.236				
	N°	%	N°	%									
3.10. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.										X		1	
3.11. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										X		1	
3.12. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.										X		1	
3.13. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.										X		1	
3.14. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.										X		1	
3.15. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										X		1	
3.16. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.										X		1	
3.17. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										X		1	
3.18. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										x		1	
<b>TOTAL</b>												<b>2.124</b>	<b>2.124</b>
<b>PUNTAJE</b>													
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>													

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, el consejo directivo califica de forma favorable el ejercicio de las competencias de liderazgo en la comunidad por parte del rector (100% de cumplimiento efectivo).

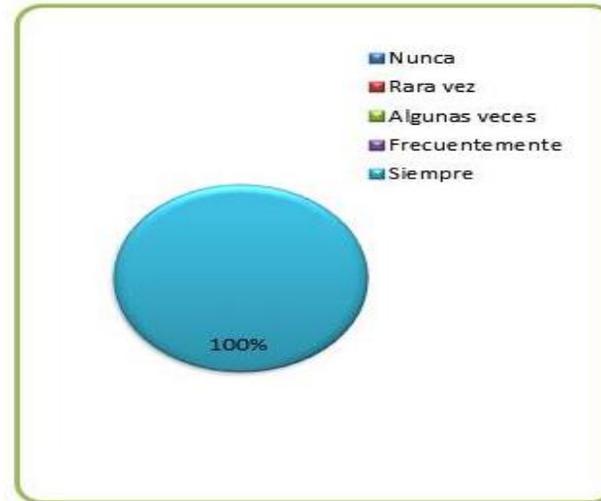
No obstante, esta percepción positiva es rebatida desde la visión de la propia autoridad responsable evaluada quien reconoce como una oportunidad de mejora de su gestión, el impulsar o gestionar un mayor acercamiento y servicio a la comunidad. De hecho, esto se confirma en las percepciones que sobre la misma temática consideraron los docentes y padres de familia.

Al igual que en la dimensión que antecede, el cuerpo colegiado se ha pronunciado en estos términos en razón de su lealtad a la autoridad y al plantel, negándole con ello un importante espacio de reflexión para el cambio.

**Tabla 35: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS GERENCIALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00)</b>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.179		3 0.357		4 0.536		5 0.715			
	N°	%	N°	%								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.										X		
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.										X		
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.										X		
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.										X		
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.										X		
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.										X		
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.										X		
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.										X		
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.										X		
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.										X		
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.										X		
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.										X		
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.										X		
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.										X		
<b>TOTAL</b>										<b>10.0</b>		
<b>PUNTAJE</b>												
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



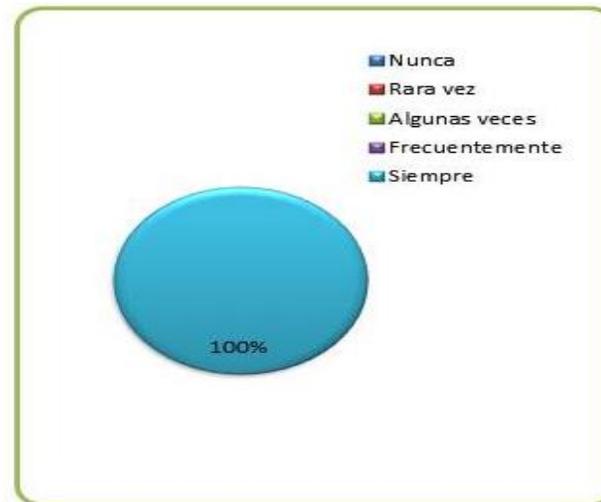
En la dimensión competencias gerenciales, el consejo estudiantil considera que el desarrollo de las competencias gerenciales del rector para la buena marcha del plantel se da de forma adecuada y permanente, logrando articular la participación oportuna de docentes y padres de familia en el quehacer institucional a favor de la educación de los estudiantes (100% de cumplimiento efectivo).

Al igual que se observó en las declaraciones del consejo directivo, la certeza de este instrumento no es plena en razón de tres importantes consideraciones: el sentido de respeto al que se considera el superior de la relación (de quien se “depende” para ser promovido, si en estos jóvenes pesa el mal sembrado temor al abuso de la autoridad que no obra con objetividad y justicia); el sentido de gratitud (extrema valoración a lo que se ha recibido, así no sea lo mejor, por el hecho de haberles sido entregado con afecto); y finalmente, de mayor peso aún, la falta de idoneidad para emitir criterios profesionales, más allá de que muchos asuntos consultados penden de la observación de los modos habituales de ejecución de la autoridad en funciones.

Tabla 36: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

DIMENSIÓN QUE SE EVALUA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57)	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.000		2 0.179		3 0.357		4 0.536		5 0.715			
	N°	%	N°	%								
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.										X		
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.										X		
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.										X		
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										X		
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.										X		
<b>TOTAL</b>										<b>3.575</b>		
<b>PUNTAJE</b>												
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión competencias pedagógicas, el consejo estudiantil considera que el desarrollo de las mismas en el rector para la correcta gestión de los aprendizajes de los estudiantes y evaluación de los mismos es la adecuada (100% de cumplimiento efectivo).

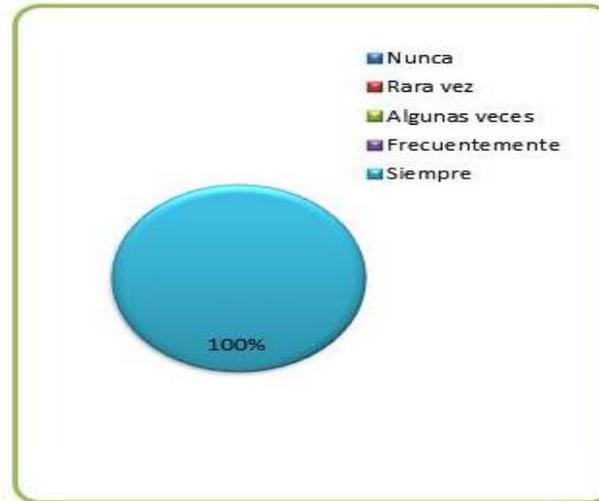
Sin embargo, dicha apreciación contrasta con la declarada por la propia autoridad responsable evaluada, quien admite la dificultad de realizar las visitas áulicas pertinentes para poder retroalimentar desde el asesoramiento y acompañamiento oportuno en los casos que sea menester impulsar el aprendizaje significativo.

Dicho parecer honesto del director se impone al declarado por el consejo estudiantil, ya que una vez más, es posible advertir en el criterio vertido por los representantes estudiantiles las consideraciones de respeto, gratitud o falta de idoneidad, al margen de haberseles consultado aspectos que se pueden confirmar a partir de la simple observación de lo actuado cotidianamente al interior del colegio.

**Tabla 37: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43)</u>	VALORACION										TOTAL	
	1 0.000		2 0.179		3 0.357		4 0.536		5 0.715			
	N°	%	N°	%								
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.										X		
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										X		
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.										X		
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										X		
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.										X		
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										X		
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										X		
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.										X		
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.										X		
<b>TOTAL</b>										6.435		
<b>PUNTAJE</b>												
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, el consejo estudiantil califica de manera óptima el desarrollo de las competencias de liderazgo en la comunidad por parte del rector del plantel (100% de cumplimiento efectivo).

Este parecer contrasta con el reconocimiento de la propia autoridad responsable evaluada, quien considera que la gestión podría enfocarse hacia un mayor trabajo para lograr un acercamiento más real y estrecho con la comunidad y aportar en su beneficio. Del mismo modo, que ya se indicó al considerar este aspecto por parte de los docentes y padres de familia.

Sin duda, es esta una de las exigencias más decidoras al momento de medir el alcance de la calidad de la educación, la que en definitiva puede avalarla.

**Tabla 38: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS GERENCIALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <b>1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.12)</b>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.132		2 0.179		3 0.263		4 0.392		5 0.527			
	N°	%	N°	%								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.										X		
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.										X		
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.										X		
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.										X		
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.										X		
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.										X		
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.										X		
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.										X		
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.										X		
1.10.Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.										X		
1.11.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.										X		
1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.										X		
1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.										X		
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.										X		
1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.										X		
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.										X		
1.17.Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.										X		
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.										X		
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.										X		
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.										X		
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										X		
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.										x		

1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.										x		
<b>TOTAL</b>										12.121		
<b>PUNTAJE</b>												
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



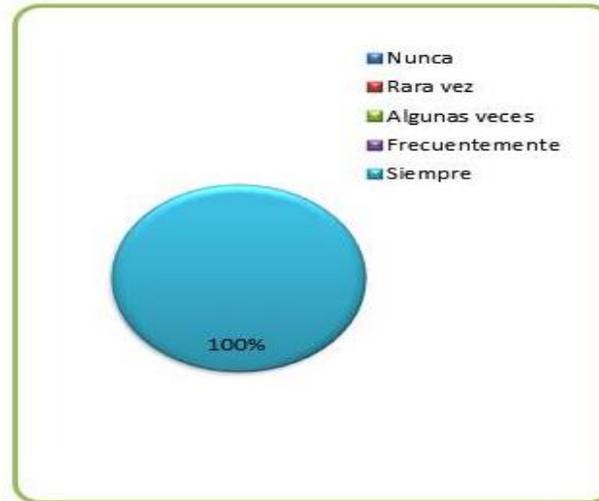
En la dimensión competencias gerenciales, el comité central de padres de familia destaca con la más alta calificación (100% de cumplimiento efectivo), el desarrollo de las competencias gerenciales del rector. La lectura de esta percepción indicaría conformidad de parte de los padres de familia con el quehacer institucional en general, representado en el accionar regulador de su más alta autoridad. Sobre esto, el comité central de padres ha generalizado o extendido el cumplimiento óptimo hacia otros aspectos que siéndoles consultados, no pueden verdaderamente, aseverarse de manera inobjetable, dada la no permanencia diaria en la jornada de la institución educativa.

Si bien se ha destacado que el afán legal al incluir la voz de los padres dentro de las fuentes de información para determinar el cumplimiento de los estándares de calidad, tiene sus beneficios en el atraerlos hacia el trabajo conjunto en favor de sus representados, fulminando así los conflictos y el descompromiso; será más bien a futuro, cuando ya estén empoderados, que su parecer alcanzará total probidad.

**Tabla 39: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16)</b>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.132		2 0.179		3 0.263		4 0.392		5 0.527			
	N°	%	N°	%								
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.										X		
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.										X		
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.										X		
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										X		
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.										X		
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.										X		
<b>TOTAL</b>										<b>3.162</b>		
<b>PUNTAJE</b>												
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



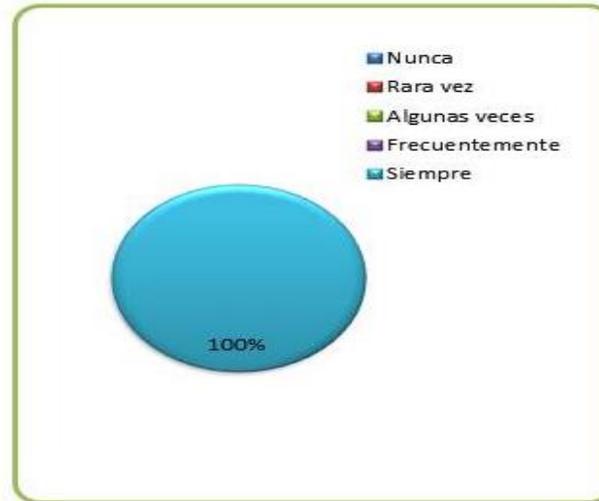
En la dimensión competencias pedagógicas, el comité central de padres de familia destaca con la más alta calificación el desarrollo de las competencias pedagógicas del rector (100% de cumplimiento efectivo). Ello implicaría que consideran que dicha gestión logra asegurar la permanencia y aprovechamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje de parte de todos los estudiantes (atributo de la equidad-inclusión), a partir de un ambiente de respeto entre los miembros de la comunidad educativa, formando a los estudiantes desde este actuar como base de todo proceso de enseñanza-aprendizaje a desplegarse dentro del aula.

En este aspecto se vislumbra de manera gratificante el sentido de compromiso de la alta autoridad hacia la conducción del arduo camino de la calidad, pues es el primero en luchar por el mantenimiento de los estudiantes, teniendo en cuenta las condiciones poco favorecedoras de la jornada nocturna. Ya lo ha referido el estudio de la calidad en la educación: uno de sus más evidentes indicadores es el alcance, por su intermedio, de la equidad para los pueblos. (López, 2010).

**Tabla 40: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74)</u>	VALORACION										TOTAL	
	1 0.132		2 0.179		3 0.263		4 0.392		5 0.527			
	N°	%	N°	%								
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.										X		
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.										X		
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.										X		
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.										X		
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.										X		
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.										X		
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.										X		
3.8. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.										X		
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.										X		
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.										X		
<b>TOTAL</b>												5.27
<b>PUNTAJE</b>												
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



El comité central de padres de familia otorga la más alta calificación al desarrollo de las competencias de liderazgo en la comunidad por parte del rector del plantel (100% de cumplimiento efectivo).

Esto contrasta con el reconocimiento de la propia autoridad responsable evaluada, quien considera que podría gestionarse aún más la proyección positiva de la institución educativa en la comunidad. Esta apreciación ha de imponerse a la declarada por los padres, pues como se manifestó al revisar la percepción del consejo técnico y estudiantil, decanta el favor de los pareceres en razón del respeto, gratitud o hasta el temor reverencial; en tanto que además persiste en contra de la certeza del instrumento, la falta de injerencia real en la diaria gestión institucional de parte de los consultados.

**Tabla 41: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS GERENCIALES**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45)	VALORACION										TOTAL	
	1 0.056		2 0.112		3 0.132		4 0.167		5 0.223			
	N°	%	N°	%								
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.										X		
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.			x									
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.							x					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.							X					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.							X					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.									X			
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.									x			
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.									X			
1.9. Mantiene actualizados los inventarios de bienes institucionales.									X			
1.10. Delega funciones de acuerdo con la norma legal vigente.									X			
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.									x			
1.12. Realiza seguimientos a las actividades que delega.									X			
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.									X			
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.									X			
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.									X			
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.							X					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.							x					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.									X			
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.									X			
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.									X			
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.									X			
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio									X			
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.									X			
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.									X			
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.									X			

1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.									X			
1.27. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.									X			
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.									X			
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.									X			
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo o Gobierno Estudiantil.									x			
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.									X			
1.32. Aplica el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.									X			
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.									X			
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.									X			
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.									X			
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo									X			
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.									X			
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.									X			
1.39. Jerarquiza los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.									X			
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.									X			
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.									X			
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.									X			
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.									X			
1.44. Promueve la investigación pedagógica.									X			
1.45. Promueve la innovación pedagógica.									X			
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clase semanales.									X			
1.47. Optimiza el uso de recursos institucionales.									X			
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.									X			
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.									X			
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.									X			
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.									X			
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto con la participación del Consejo Directivo o Técnico.									X			
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.									X			
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.									X			
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.									X			
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.									X			
1.57. Coordina con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con									X			

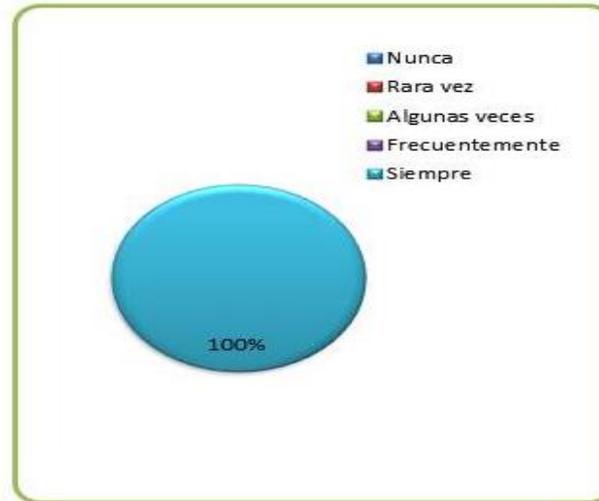


En la dimensión competencias gerenciales, desde la verificación del supervisor a los aspectos contenidos en la misma, se descubre concordancia con lo expuesto por el propio rector en funciones (93% de cumplimiento efectivo). Esto significaría que en un sentido general los aciertos y oportunidades de mejora en esta dimensión son reales, sirviendo de insumo para la elaboración de futuros planes de acción y proyectos de avance y fomento para el crecimiento institucional.

**Tabla 42: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <b>2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11)</b>	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 0.056		2 0.112		3 0.132		4 0.167		5 0.223			
	N°	%	N°	%								
2.1 Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.										X		
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.										X		
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.										X		
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.										X		
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.										X		
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.										X		
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.										X		
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.										X		
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.										X		
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.										X		
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.										X		
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.										X		
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.										X		
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.										X		
<b>TOTAL</b>										<b>3.122</b>		
<b>PUNTAJE</b>												
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



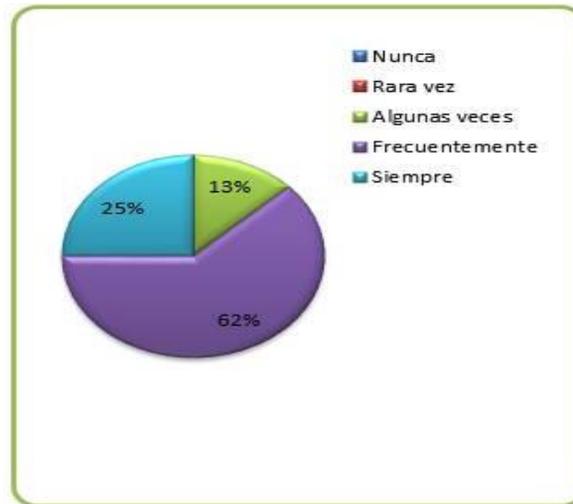
En la dimensión competencias pedagógicas, desde la verificación del supervisor a esos aspectos, se asegura una gestión de total seguimiento para el fortalecimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, orientados al aprendizaje significativo y metacognición (100% de cumplimiento efectivo).

Esto, sin embargo, contrasta con las limitaciones declaradas por la propia autoridad responsable evaluada en esta temática y los resultados de las observaciones áulicas.

**Tabla 43: EVALUACIÓN DEL DIRECTOR O RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: <u>3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44)</u>	VALORACION										TOTAL	
	1 0.056		2 0.112		3 0.132		4 0.167		5 0.223			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					X							
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					X							
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.							X					
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.									X			
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.									X			
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.							X					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.							X					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.							X					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.							X					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.							X					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.							X					
<b>TOTAL</b>					<b>0.264</b>		<b>1.169</b>		<b>0.466</b>		<b>1.899</b>	
<b>PUNTAJE</b>												
<b>PUNTAJE PROMEDIO</b>												

Fuente: Datos tomados del instrumento para la evaluación del director o rector, subdirector o vicerrector o inspector general  
Elaboración: Gavilanes, A (2014)



En la dimensión competencias de liderazgo en la comunidad, desde la verificación del supervisor en tales aspectos se revela una gestión involucrada y volcada al apoyo comunitario (62% de cumplimiento a favor). No obstante no se alcanza el nivel de total influencia en favor de la misma.

Ahora bien, la propia autoridad responsable evaluada, admite en lo declarado en la autoevaluación, la necesidad de fomentar más el acercamiento y proyección hacia y en beneficio de la comunidad. Una vez, más se puede mencionar el impacto positivo que la sociedad demanda de la educación en términos tangibles, apoyo a las comunidades en las que los centros educativos están insertos (Escámez, citado en Mesía, 2007).

## CONSOLIDACIÓN DE DATOS PARA LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO

### 3.1.1. Calificación del desempeño profesional docente

Instrumento	Calificación obtenida	Categoría alcanzada
- Autoevaluación de los docentes	7.535	
- Coevaluación de los docentes	8.758	
- Evaluación de los docentes por el rector	8.731	
- Evaluación de los docentes por los estudiantes	19.824	
- Evaluación de los docentes por los padres de familia	11.41	
Calificación de la observación áulica	23.118	
<b>Calificación promedio de los docentes</b>	<b>79.376</b>	<b>A</b>

### 3.1.2. Calificación del desempeño profesional directivo

Instrumento	Calificación obtenida	Categoría alcanzada
- Autoevaluación del rector	20.878	
- Evaluación del rector por parte del Consejo directivo	19.175	
- Evaluación del rector por parte del Consejo estudiantil	20.01	
- Evaluación del rector por parte del comité central de padres de familia	20.553	
- Evaluación del rector por parte del supervisor	19.125	
<b>Calificación promedio del rector</b>	<b>99.731</b>	<b>A</b>

**3.1.3. Calificación del desempeño profesional de la institución educativa Colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde**

<b>Desempeño profesional</b>	<b>Calificación obtenida</b>	<b>Categoría alcanzada</b>
Docentes	79.376	<b>A</b>
Directivo (rector)	99.731	<b>A</b>
Suma total	179.107	
<b>Calificación promedio del desempeño profesional de la institución educativa</b>	<b>89.5535</b>	<b>A</b>

**3.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados**

A partir de la información recabada, se ha podido desarrollar un análisis que pretende examinar la correlación existente entre las dimensiones consideradas en los distintos instrumentos de consulta aplicados a los miembros de los grupos participantes de la investigación en el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde para establecer la realidad del quehacer educativo institucional conforme a los estándares de calidad educativa promovidos por el Gobierno Nacional.

En tal sentido, fueron revelados puntos de convergencia y divergencia entre los datos proveídos por cada segmento de consulta, lo cual conduce a la búsqueda de causas que lo justifiquen, generándose la interpretación y discusión de los resultados obtenidos.

Para esto, se ha preferido en primer orden, dependiendo del desempeño profesional en análisis, indicar los enfoques contenidos en las dimensiones evaluadas en los instrumentos de las encuestas, es decir, la visión que promueven o requieren asegurar. Luego, en base a esta determinación, proceder a la revelación de las convergencias o divergencias en los datos aportados por los segmentos (s) de la población que formaron parte de la muestra investigada.

Los enfoques condensados, según el desempeño profesional evaluado son los siguientes:

## Desempeño profesional docente

- a.** La labor pedagógica desde su fase de planificación, ejecución y evaluación (planificación, proceso de enseñanza-aprendizaje con sus particularidades de atención a todos los estudiantes y evaluación de los aprendizajes, dando paso a los refuerzos y seguimiento en procura de la equidad).

Este enfoque absorbe los aspectos contenidos en las dimensiones habilidades pedagógicas y didácticas y sociabilidad pedagógica.

- b.** Las relaciones interpersonales desde el grado de satisfacción que reporten, ya sea en atención al quehacer diario con los compañeros, autoridades, relación docente-dicente y representantes de los estudiantes.

Este enfoque abarca los aspectos considerados en las dimensiones clima de trabajo, relación con los estudiantes y desarrollo emocional.

- c.** Observancia de las normas vigentes del régimen oficial y las propias de la institución educativa.

Este enfoque acoge los aspectos de la dimensión cumplimiento de normas y reglamentos.

- d.** Apoyo a la comunidad a través del servicio de los docentes del centro de estudios donde esta se halla inserta.

Este enfoque aglutina la dimensión que contempla el mismo tema (relaciones con la comunidad).

## Desempeño profesional directivo

En este desempeño hay mayor concreción en los aspectos contemplados en las dimensiones a ser evaluadas; de hecho las dimensiones son las mismas aunque cambie el destinatario del instrumento de encuesta, según el segmento de la población al que pertenezca dicho consultado. Expresado de otra forma, puede afirmarse que todos han sido consultados en lo mismo.

- a.** Lo gerencial, revelado en las acciones para organizar, promover, verificar la puesta en marcha de la gestión docente, el cumplimiento de la normativa legal interna y la eficiente administración prudente de recursos.
- b.** Lo pedagógico, reflejado en el apego al currículo nacional en el plantel y evaluación de sus aprendizajes, a través del control en la elaboración de los documentos académicos oficiales y la verificación de su recepción oportuna y ejecución respectiva.
- c.** Liderazgo, en la comunidad partiendo del respeto al trabajo de los docentes y promoviendo su intervención en actividades comunitarias, generando oportunidades de crecimiento al interior de la misma.

Ahora bien, las convergencias y divergencias descubiertas en los datos proveídos por los segmentos de población consultados son las siguientes:

## Desempeño profesional docente

- a.** La labor pedagógica:

**a.1.** Convergencia: los maestros demuestran tener conciencia de la importancia del rol mediador del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, así ellos lo calificaron en la autoevaluación y quedó confirmado desde la evaluación del rector, estudiantes, padres de familia y compañeros docentes superiores.

Se puede destacar en este apartado como un aspecto positivo que debe impulsarse todavía más, y que bien podría representar un rasgo edificante de la realidad del centro

de estudios investigado por lo inclusivo que en sí es ya una jornada escolar nocturna que acoge a quienes se ven impedidos de acceder a la educación en la vía ordinaria; lo cierto es que se evidenció en las encuestas administradas a las diferentes fuentes de información (estudiantes, padres de familia, director y docentes autoevaluados), la atención del maestro a cada uno de sus estudiantes, considerando las necesidades educativas especiales y el refuerzo del caso que lo amerite.

Finalmente, también se evidenció el poco aprovechamiento de las TIC en la gestión del aprendizaje. Ello, advierte que no ha operado dentro del plantel de carácter fiscal, una efectiva modernización, imposibilitando el fluir de la innovación pedagógica. Al respecto, se torna indispensable enmendar este impedimento que lesiona la espiral de la calidad educativa en una época que se apoya en tal herramienta como virtud que favorece la conexión de tiempos, espacios y saberes. Importa que el Estado provea de estos recursos o los posibilite.

Con justicia se ha denunciado que al establecerse estándares de calidad, mínimamente ha de ser el propio Estado el que los viabilice, si al final, en un eventual descubrimiento de ausencia de calidad, ¿queda el Estado sustraído de responsabilidad en una deficiencia que pudo evitar al proveer de recursos para la implantación de la modernidad al interior de los centros de estudio bajo su imperio? (Perassi, 2008).

**a.2.** Divergencia: no obstante, al realizarse las observaciones áulicas de los docentes, se pudo constatar en la mayoría de ellos, la ausencia de metodología apoyada en habilidades de pensamiento. Las clases, si bien fueron participativas, no propiciaron la discusión, planteamiento de alternativas de solución o creación personal como herramientas de construcción de los aprendizajes significativos.

En tal sentido, resulta medular desentrañar las causas de esta divergencia. De una parte, al declarar que se trabaja aplicando el constructivismo, se está aceptando en conciencia, que este es el modelo pedagógico acorde a la dinámica de los tiempos globalizados y sus exigencias perentorias. Si esto es así, ¿por qué no se lo gestiona?, más aún, ¿por qué se manifiesta algo que no llega a consolidarse en la práctica? La respuesta de ello apunta a que el instrumento de la encuesta como tal es estructurado,

no permite la explicación del porqué una situación no se lleva a cabo; ante ello, no queda más que alinearse al ideal, en prevención de penalizaciones injustas al no auscultarse las razones por las que cuesta en la práctica una mediación pedagógica constructivista. Nadie puede desconocer que en un medio social de pobreza, donde los estudiantes trabajan en la mañana y se educan en la noche, seguramente, los ánimos y la concentración son menores a los que estos mismos estudiantes podrían aportar en una jornada matutina, y con ello, la gran dificultad de ser ellos mismos los gestores de su propio aprendizaje; sin entrar a considerar el agravante de los atrasos y faltas a clases que alejan de la marcha ordinaria del conocimiento, presentándose vacíos y confusión.

Ha sido este uno de los puntos más combatidos en relación a los estándares de la calidad educativa y evaluación. Muchos factores convergen a la hora de gestionar los aprendizajes, muchas variables influyen positiva como negativamente. Empero, aquello no se examina, se obliga y encuadra a lo establecido (Pallasco, 2012), ¿posibles resultados?, el artificio, la inautenticidad, el contrasentido.

Desde otro horizonte de queja, que en el caso particular del colegio fiscal Rafael Morán Valverde no operó en razón de resultados en los que los estudiantes aplaudieron la gestión docente; se puede, sin embargo inquirir qué tan válida y cierta puede ser la opinión, qué tan fundamentado o calificado, el criterio de un estudiante para apreciar la labor del docente, ¿acaso puede exponer la forma de realizar una cirugía de extirpación de la apéndice, el paciente que siente el dolor en esa parte de su cuerpo?, él podrá referir dónde le duele y demandar la urgente atención a su caso, ¡pero no operar!

Ante estos bemoles no infundados sino más bien ciertos, sería mucho más provechoso el escrutinio de una realidad a partir de la concertación, de la coalición, previa campaña de motivación para despertar el interés por el mejoramiento continuo en los centros de estudios a nivel nacional. Y es que, ha debido tenerse en cuenta que toda evaluación para que sea válida y exitosa, requiere de la aceptación de quien va a ser evaluado, en este sentido no ha habido manifestación de la voluntad a favor de ello, sino imposición.

Mas, a pesar de la divergencia hallada, en ello subyace una oportunidad de mejora, si cada maestro logra motivarse a sí mismo e incentivar a los demás hacia la conversión

de lo declarado en acción, pues de tal ejecución emanará la calidad educativa, que no se está verificando pese a la pronuncia de la misma en la encuesta....

**b.** Las relaciones interpersonales

**b.1.** Convergencia: sin duda, se evidencia que la gestión educativa en el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde se desarrolla en el marco de la calidez: docente-dicentes, docentes compañeros entre sí, estimulando así desde este modelado de comportamiento de parte del maestro, “el otro significativo” de Mead (citado en Brigido, 2006), el logro del mismo trato entre pares (estudiantes). En tal sentido, han coincidido los estudiantes, docentes autoevaluados y los docentes superiores.

Al respecto de este punto, cabe añadir a modo de reflexión, que la jornada nocturna en que ofrece sus servicios el colegio, si bien puede considerarse uno de sus puntos vulnerables para el alcance de la calidad educativa (factor tiempo), también puede convertirse en el asidero de esa calidez en el trato, tan reconocida por los estamentos encuestados, pues, ¿acaso la propia naturaleza de la jornada que entraña el esfuerzo al final del día para salir adelante, no favorece el aflorar de la solidaridad, comprensión y unidad por compartir los mismos inconvenientes para continuar con el estudio y pese a todo ello, perseverar en el sacrificado anhelo? Sin duda, aquello que lo hace posible, es justamente, esa calidez, la familiaridad que ofrece el centro de estudios.

**b.2.** Divergencia: ahora bien, esta calidez en ocasiones no es decodificada acertadamente, siendo traducida por ciertos estudiantes como indulgente permisividad, que trastoca todo orden, disciplina, respeto y autoexigencia, debilitándose así, la posibilidad de toda superación, pues el rigor y el sacrificio, definitivamente, no son prácticas atractivas a considerar en ese entorno. Esto se colige del dato aportado por unos pocos docentes autoevaluados que declararon que si bien sienten el afecto de parte de sus estudiantes, también perciben a ratos poca atención e interés en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De hecho en las observaciones áulicas realizadas, cuatro de los catorce maestros evaluados, tuvieron pequeños brotes de indisciplina en desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

A pesar de ello, se evidencia una satisfacción en la labor por parte de los docentes, aún en el evento de bregar en ocasiones con elementos como la indisciplina, falta de atención, y de otra parte, también declarado en la autoevaluación de los docentes, la comunicación que con ciertos padres no puede verificarse por falta de asistencia de estos a las reuniones convocadas.

**c. Cumplimiento de normas y reglamentos**

**c.1. Convergencia:** otro factor importante es la observancia plena a la normativa vigente, tanto nacional como propia de la institución educativa evaluada. En tal sentido se puede inferir el grado de compromiso en la vocación de los maestros en el cumplimiento diario de sus obligaciones. Ahora bien, en este aspecto, la autoevaluación docente admite en ocasiones mínimas, pero al fin y al cabo dadas, haber faltado a la puntualidad (siendo la excepción y no la regla); no obstante, aquello no llega a diluir la fidelidad a una labor responsable.

**d. Relación con la comunidad**

**d.1. Convergencia:** la relación y el beneficio que la institución educativa lleva a la comunidad donde se halla inserta es uno de elementos en los que debe incrementar los esfuerzos, pues se trata de una de las principales evidencias no solo de la calidad educativa, sino de aquella trascendencia que su alcance reserva quienes la realizan (docentes autoencuestados, director y padres dieron cuenta de esto).

No se puede negar que el limitante del tiempo y recursos impiden que, en efecto, se consolide esa relación estratégica entre el plantel y la comunidad. En ello hay una oportunidad clara de mejora, recordando que la calidad educativa surge desde dentro de la escuela hacia su efecto positivo al exterior (Schmelkes, 1994).

## Desempeño profesional directivo

### a. Lo gerencial: no se dan claras divergencias.

**a.1.** Los resultados de la autoevaluación del rector así como las encuestas a los cuerpos colegiados (consejo técnico, consejo estudiantil y comité central) y el supervisor consideran que la labor directiva cumple lo relacionado a sus funciones gerenciales (aseguramiento del desarrollo de la gestión docente, aplicación de la normativa y administración eficiente de recursos).

De manera particular, el rector reconoce no poder cumplir, en ocasiones, con la comunicación de las gestiones dispuestas y efectuadas para el real conocimiento de los miembros de la comunidad educativa, siendo esto una oportunidad de mejora.

En relación al asunto de los recursos, se advierte que esto impide la modernización del centro, a pesar de una buena gestión administrativa (uso de las TIC y toda forma de innovación pedagógica). Esto coincide con lo declarado por los docentes en cuanto al aprovechamiento pleno de este recurso en su gestión de aprendizajes.

Si bien esto es cierto, el resto de cuerpos colegiados consultados, sin mayor indagación aseveran que se dan las innovaciones; esto, permite entrever que en ocasiones, las fuentes de consulta se sienten comprometidas en la transmisión de la verdad o ante su desconocimiento la forjan en beneficio del evaluado, lo cual es preocupante pues produce un sesgo a la credibilidad y legitimidad de los resultados.

### b. Lo pedagógico: no se dan claras divergencias.

**b.1.** Los resultados de la autoevaluación del rector y cuerpos colegiados encuestados (consejo técnico, consejo estudiantil y comité central) revelan el cumplimiento de las competencias pedagógicas, desde la verificación del currículo nacional en los aprendizajes estudiantiles, control de la documentación académica, seguimiento de su ejecución en el aula y evaluación de los aprendizajes.

Una autocrítica honesta declaró el director del plantel en su autoevaluación al admitir el poco tiempo del que dispone para hacer un seguimiento efectivo del proceso de enseñanza-aprendizaje y asesoramiento debido en caso de descubrimiento de falencias. No obstante, las demás instancias, de manera laxa o tal vez burocrática señalan el cumplimiento de estos requerimientos de parte del director.

En este aspecto, debe impulsarse el mejoramiento, pues toda la escuela debe trabajar dentro del marco pedagógico constructivista para estar a la altura de los desafíos del nuevo milenio (Zubiría, 2006)

**c. Liderazgo en la comunidad: se presenta cierta divergencia.**

**c.1.** Los cuerpos colegiados consultados (consejo técnico, consejo estudiantil y comité central de padres) califican de exitosa la labor de liderazgo del director para con la comunidad.

Sin embargo, el rector en su autoevaluación reveló que se precisa mayor apoyo de la institución educativa a la comunidad, aperturándose a ser fuente de soluciones para el mejoramiento de esta. Esta exposición, sin duda, coincide con el criterio docente que tiene conciencia de la importancia de realizar actividades a favor de la comunidad.

Sin duda, el limitante del tiempo y los recursos han interferido para la consolidación de la relación estratégica entre el plantel y la comunidad. Ante ello, debe tomarse en cuenta que el acercamiento a la comunidad es un imperativo para la calidad educativa; por eso, ha de insistirse con creatividad en la presentación de programas que convoquen y conduzcan a la comunidad hacia la participación con el plantel, en beneficio común.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## Conclusiones

De acuerdo a la investigación de campo realizada en el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde de la ciudad de Guayaquil, con la finalidad de diagnosticar o descubrir la realidad del quehacer educativo institucional en la consecución de la calidad de su servicio, desde el desempeño profesional docente y directivo, tomando como referente de evaluación, los estándares de calidad educativa impulsados por el Gobierno Nacional, se puede concluir lo siguiente:

1. Los datos extraídos de los instrumentos para la evaluación efectuada arrojaron convergencias y divergencias; esto, debido a la heterogeneidad de los segmentos de la población participante consultada y la posición que cada uno quiera mantener en obediencia total al valor de la verdad.

La consideración declarada en el numeral anterior niega a los instrumentos de evaluación utilizados (encuestas), la total certidumbre sobre la información que registraron, la cual deja por ello de ser fidedigna; pese a manifestar una calificación favorable para la institución educativa investigada.

Lo expuesto sirve para respaldar la ponencia que cuestiona que las evaluaciones, así organizadas por el sistema de evaluación nacional, puedan gozar de credibilidad; pues, de una parte conminan hacia la consecución de un determinado resultado, que no necesariamente es real y verdadero. Así, aunque algunos consultados sobre un asunto, admitieran diáfananamente sus falencias, pudiéndolas por ello, resolver; otros, en cambio, agobiados por la figuración de consecuencias punitivas, lo que pretenderán y a lo que se dedicarán, será a salir al paso de una situación crítica, forjando a ese efecto toda una “parafernalia de calidad” ficticia, es decir, trugarán su situación ordinaria, disfrazarán su escenario escolar.

En el caso puntual del centro de estudios investigado, cabe aclarar a modo de explicación del fenómeno observado, que se advierte una especie de ingenuidad y aceptación de las condiciones establecidas dentro de la institución y se las asume, simplemente, como óptimas: por ello, al ser consultados sobre las mismas, dan de

contado poseerlas más allá del entendimiento semántico de los enunciados a los que generosamente otorgan buenas puntuaciones.

Subyace en ello, tal vez la baja autoestima y la desesperanza concomitante, pues no se cree en la equidad del sistema; y ante ello, la rendición, ya no caben los esfuerzos, la autoexigencia..., ¿para qué?..., si ello no garantiza la buena ventura. Se camina hacia una visión pragmática de la educación: obtener el título de bachiller para al menos conseguir un trabajo y asegurar la supervivencia y no la vivencia.

Un procedimiento de evaluación de la calidad educativa a nivel local o nacional en esa tónica, sepulta la esencia de la educación, su máxima verdad: La conquista del ser, de su libertad para la transformación personal y social.

2. Los datos recabados en el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde, si bien lo catapultaron al alcance de un rango A (puntaje: 89.55), también permitieron descubrir ciertos aspectos en los que se requiere impulsar el mejoramiento:
  - a. Aperturarse más a la comunidad.
  - b. Aprovechar plenamente las TIC en la gestión de los aprendizajes.
  - c. Fomentar el desarrollo del pensamiento crítico en la mediación pedagógica.

## Recomendaciones

En base a lo anteriormente descrito, es posible referir a modo de recomendaciones, lo siguiente:

1. Para desarrollar un efectivo proceso de evaluación de la calidad educativa en el desempeño profesional docente y directivo en el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde, se precisa un trabajo previo intenso a modo de campaña de concienciación al respecto de la importancia del autoreconocimiento de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para la superación personal e institucional. Dicho autoreconocimiento abrirá las puertas hacia el campo de la verdad.
2. El colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde debe potenciar su relación con la comunidad, proyectarse a ella y servirle para su progreso.
3. El colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde debe impulsar dentro de la institución la implementación efectiva de las TIC, a través de la integración docente en una comunidad de práctica, dentro de la cual puedan retroalimentarse unos a otros en las prácticas de innovación tecnológica.
4. El colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde requiere convertir el proceso de enseñanza-aprendizaje que se lleva a cabo dentro de sus salones en una ventana abierta al mundo para su real comprensión; mediando los saberes desde la implementación efectiva del modelo constructivista, basado en el desarrollo de destrezas a partir de la ejercitación permanente de las operaciones de pensamiento que conducen a los aprendizajes significativos y al alcance de la metacognición.

Solo de esa manera, podrá lograr la edificación de personas autónomas, capaces de enfrentar retos en la vida, amparados en la autoexigencia y el valor de la verdad.

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

## 1. Título de la propuesta

***La calidad desde la autoexigencia y transparencia en el colegio fiscal nocturno***  
***Rafael Morán Valverde***

## 2. Justificación

***Un pierrot de colores: lo imposible es posible***

Tomando de base la analogía creativa, se ha tomado como título de la propuesta a un personaje de la comedia del arte del siglo XVI, *Pierrot*, el payaso triste cuya circunstancia existencial estriba en estar enamorado de un imposible: la luna o en el mundo terrenal, de la doncella Colombina, quien constantemente lo rechaza.

Así planteado, dentro de la analogía, *Pierrot* representa a los actores del quehacer educativo, en tanto que la luna es aquel deseo de alcanzar calidad, que parece negado a la realidad humilde del plantel investigado, inmediatista y conformista con las condiciones establecidas.

El presente proyecto ha surgido de la reflexión al respecto de la disonancia entre los resultados de las encuestas administradas para la evaluación de la calidad en el desempeño profesional docente y directivo en la institución y su realidad cotidiana revelada en las prácticas pedagógicas del aula.

Tal contraste impide el alcance efectivo de la calidad educativa en dicho plantel (el solo atentado a la verdad, ya la imposibilita), toda vez que otros elementos irrumpen para burlarla: el conformismo, la desesperanza.

En tal sentido, el proyecto generado en base a la problemática hallada tiene como propósito principal apuntar al fomento en la práctica de valores ejes: la verdad y la autoexigencia, de modo sinérgico, ya que se contempla aglutinar en torno a la ejecución de la propuesta a los directivos de la institución educativa, plantilla docente, estudiantes, padres de familia y la comunidad toda.

Para ello se impulsará el diseño y realización de una campaña que enarbole dentro y fuera de la comunidad educativa la vivencia auténtica de los valores de la verdad y la autoexigencia, a través de estrategias que coadyuven al cambio en la visión colectiva de resistencia, rechazo y temor hacia la propia exposición, aflorando en reemplazo, un ser que ante todo lucha por superarse sin esperar el allanamiento del camino por parte de otros, sino desde la provisión de su esfuerzo personal en la justa cotidiana.

La estrategia elegida será la conformación de una plataforma que permita la integración de una comunidad de práctica virtual, en la que sus miembros estarán relacionados en torno a la presentación creativa de la campaña a favor de la verdad y autoexigencia.

En la búsqueda de una representación simbólica del proyecto, se realizó la operación de “metaforizar” la actitud de anhelo y alcance del propósito imposible (la calidad a la que todos aspiran y merecen poseer), aprovechando la alegoría del personaje de la comedia del arte, *Pierrot o Pedrolino*, el payaso blanco, el de la lágrima negra, enamorado de la luna engreída, lejana en el cielo..., y en la tierra, de Colombina, quien jamás le prestaría atención.

Pierrot se transformará internamente, cambiando su palidez en colores, al momento de tomar conciencia de que todo depende de él, de sus esfuerzos y perseverancia para el logro de cualquier meta en la vida.

El desarrollo del proyecto deberá ser filmado a fin de constituir un archivo para la posterior oferta del mismo a Educa, televisión para aprender como un programa que fomente en particular estos dos valores ejes (verdad y autoexigencia).

### **3. Objetivos de la propuesta**

- **General**

Fomentar en la comunidad educativa del colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde, la aplicación diaria de los valores de la verdad y la autoexigencia como pilares sólidos para la sustentación de las acciones cotidianas conducentes a la autorrealización personal en el alcance de una vida de calidad, la del ser trascendente que se apertura al Buen Vivir.

- **Específicos**

\*Despertar interés en los estudiantes sobre la práctica de los valores de la verdad y la autoexigencia a partir de la presentación dramatizada de situaciones cotidianas.

\*Crear campaña que permita desarrollar diferentes destrezas a favor de la reflexión y práctica de los valores promocionados (verdad y autoexigencia).

\*Diseñar página web (servicio gratuito [www.wix.com](http://www.wix.com)) para fundar la comunidad de práctica virtual de los valores promocionados en la institución educativa (verdad y autoexigencia).

\*Organizar un concurso de cierre en el que se premie la creatividad en el diseño de frases y textos que enarboles los valores promocionados (verdad y autoexigencia).

#### **4. Actividades**

El desarrollo de la campaña *Un Pierrot de colores* considera las siguientes actividades:

1. Charlas motivadoras a los participantes (comunidad educativa), sobre los valores promocionados (verdad y autoexigencia).
2. Recreación artística del mensaje recibido por los participantes a toda la comunidad educativa a través de diferentes expresiones:
  - 2.1. En cada comunidad de salón se trabajará por grupos en la creación de una cuña publicitaria con slogan y logotipo representativo de los valores indicados (verdad y autoexigencia).

La cuña publicitaria y logotipo representativo que hubiesen obtenido mayor calificación de acuerdo a la rúbrica establecida para dirigir los criterios de elaboración, representará al curso.

El logotipo del curso será usado para regalar pins a todo el colegio (intercambio de prendedores entre estudiantes del colegio).

- 2.2. Cada comunidad de salón presentará dentro del programa de los lunes cívicos, sainetes (sketch) al respecto de los valores impulsados (verdad y autoexigencia).
- 2.3. En cada comunidad de salón se trabajará por grupos en la creación de canciones que serán tocadas por las bandas del colegio:  
  
El maestro de música escogerá por comunidad de salón, la mejor canción y ensayará con las bandas del colegio para que se entonen a las horas de recreo y en los actos culturales del plantel.
- 2.4. Jornada: “un mundo de colores”: los alumnos plasmarán su visión del tema, en dibujos o pinturas (cómo impera la verdad y la autoexigencia en la vida humana).
- 2.5. Jornada Mesa redonda: Razones por las cuales adviene el triunfo y el fracaso en la vida de las personas.
- 2.6. Muro de compromiso: voluntariamente cada estudiante escribirá su nombre con un pensamiento o experiencia que quiera compartir en relación a los valores promocionados.
- 2.7. Presentación especial para todos los miembros de la comunidad, a modo de concurso-cierre, en donde se presentará lo más selecto de los trabajos de cada comunidad de salón (previamente en cada curso, siguiendo la rúbrica establecida, se habrá elegido la mejor expresión artística).
- 2.8. Video-collage de la experiencia (recoge cada una de estas prácticas con espacios de pequeños testimonios de miembros de toda la comunidad educativa, revelando qué fue lo que más les llegó, cómo sienten que han vivido los valores promocionados).

## **5. Localización y cobertura espacial**

La propuesta será llevada a cabo en el colegio fiscal nocturno Rafael Morán Valverde ubicado al suroeste de la urbe guayaquileña (zona marginal), cantón Guayaquil en la provincia del Guayas.

La comunidad dentro de la cual está inserta el referido centro de estudios tiene como población fundamental, la de gente dedicada al comercio tanto formal como informal y presencia mínima de personas con estudios de tercer nivel.

## 6. Población objetivo

<b>TALENTO HUMANO PARTICIPANTE Y BENEFICIARIO</b>	<b>N°</b>
Director o Rector	1
Inspector General	1
Docentes del 8°, 9° y 10° año de Educación General Básica; 1°, 2° y 3° de Bachillerato	14
Estudiantes del 8°, 9° y 10° año de Educación General Básica	94
Estudiantes del 1°, 2° y 3° año de Bachillerato	178
Padres de Familia	180
<b>Total final</b>	<b>468</b>

## 7. Sostenibilidad de la propuesta

### Humanos

- \* Directivos
- \* Plantilla docente
- \* Estudiantes
- \* Padres de familia
- \* Experto en coach

### Tecnológicos

- \* Ordenador
- \* Internet
- \* Filmadora
- \* Impresora
- \* Grabadora
- \* Proyector digital

### **Materiales**

- \* Material didáctico de apoyo facilitado por responsables
- \* Textos de creación artística personal de participantes

### **Organizacionales**

- \* Consejo estudiantil
- \* Departamento de consejería estudiantil
- \* Consejo directivo
- \* Comité central de padres de familia

## **8. Presupuesto**

Considerando los recursos anteriores, el costo del proyecto asciende a la cifra estimativa de U\$ 500 (quinientos dólares americanos).

## **9. Cronograma de actividades**

MESES  ACTIVIDADES	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
1. Charlas motivadoras a los participantes (comunidad educativa), sobre los valores promocionados (verdad y autoexigencia).				

<p>2.Recreación artística del mensaje recibido por los participantes a toda la comunidad educativa a través de diferentes expresiones:</p> <p>2.1.En cada comunidad de salón se trabajará por grupos en la creación de una cuña publicitaria con slogan y logotipo representativo de los valores indicados (verdad y autoexigencia).</p> <p>La cuña publicitaria y logotipo representativo que hubiesen obtenido mayor calificación de acuerdo a la rúbrica establecida para dirigir los criterios de elaboración, representará al curso.</p> <p>El logotipo del curso será usado para regalar pins a todo el colegio (intercambio de prendedores entre estudiantes del colegio).</p>				
<p>2.2. Cada comunidad de salón presentará dentro del programa de los lunes cívicos, sainetes (sketch) al respecto de los valores impulsados</p>				

(verdad y autoexigencia).				
<p>2.3. En cada comunidad de salón se trabajará por grupos en la creación de canciones que serán tocadas por las bandas del colegio:</p> <p>El maestro de música escogerá por comunidad de salón, la mejor canción y ensayará con las bandas del colegio para que se entonen a las horas de recreo y en los actos culturales del plantel.</p>				
<p>2.4. Jornada: “un mundo de colores”: los alumnos plasmarán su visión del tema, en dibujos o pinturas (cómo impera la verdad y la autoexigencia en la vida humana).</p> <p>2.5. Jornada Mesa redonda: Razones por las cuales adviene el triunfo y el fracaso en la vida de las personas.</p>				

<p>2.6. Muro de compromiso: voluntariamente cada estudiante escribirá su nombre con un pensamiento o experiencia que quiera compartir en relación a los valores promocionados.</p>				
<p>2.7. Presentación especial para todos los miembros de la comunidad, a modo de concurso-cierre, en donde se presentará lo más selecto de los trabajos de cada comunidad de salón (previamente en cada curso, siguiendo la rúbrica establecida, se habrá elegido la mejor expresión artística).</p> <p>2.8. Video-collage de la experiencia (recoge cada una de estas prácticas con espacios de pequeños testimonios de miembros de toda la comunidad educativa, revelando qué fue lo que más les llegó, cómo sienten que han vivido los valores promocionados).</p>				

## **BIBLIOGRAFÍA**

## BIBLIOGRAGÍA

- Asamblea Nacional del Ecuador (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito-Ecuador. Ediciones legales.
- Brigido, A (2006). *Sociología de la educación*. Córdoba-Argentina. Brujas.
- Brito, S (2006). *Evaluación del Sistema de Gestión, Innovación y Calidad en escuelas primarias públicas en el estado de Tabasco, mediante un análisis comparativo* (Tesis de Maestría en Políticas Públicas Comparadas). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. México. Recuperado de <http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/tesis/148>
- Calderón, J. (2012). *Métodos de investigación socioeducativa*. Recuperado de <http://www.slideshare.net/jeka1991/metodos-de-investigacin-socioeducativa-by-jessica-caldern>
- Chinín, V. (2011). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012*. Loja-Ecuador. Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.
- Comisión de las comunidades europeas (1995). *Libro Blanco sobre la educación y formación*. Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1995:0590:FIN:ES:PDF>
- Diario HOY (2011). *Los estándares se aplican tarde, según Correa* (28 de diciembre de 2011). Recuperado de <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/estandares-se-aplican-tarde-segun-correa-524381.html>
- Gaarder, J. (1994). *El mundo de Sofía*. Madrid-España. Ediciones Siruela.
- Galeano, E (1998). *Patas arriba: la escuela del mundo al revés*. Recuperado de <http://www.ateneodelainfancia.org.ar/uploads/galeanoescuela.pdf>

- González, I. (2004). *Modelos de evaluación de la calidad orientados a la mejora de las instituciones educativas*. Recuperado en <http://www.google.com.ec/url?url=http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/artic/e/download/657/1023&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=FxynU7zpGLLLsAS7jIHVDq&ved=0CBIQFjAA&usg=AFQjCNHC2E46NUeO-V4V3TqAWPEkxhXcMA>
- Isch, E (2011). *Las actuales propuestas y desafíos en Educación: el caso ecuatoriano*. *Educação & Sociedade*, vol. 32, núm. 115, abril-junio, 2011, pp. 373-391. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87319092008>
- Lepeley, M. (2001). *Gestión y Calidad en Educación: un modelo de evaluación*. Chile. Mc.Graw Hill
- López, A. (2010). *La calidad como elemento de identidad en la escuela*. Recuperado de [http://www.google.com.ec/url?url=http://www.escolasalesianaamerica.org.br/upload/documento/201001\\_xxii\\_ciec\\_altagracia\\_lopes\\_ferreiras\\_esp.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=RxWnU62YFa7msASixlLgBg&ved=0CBIQFjAA&usg=AFQjCNHSeW9\\_f8d\\_msWagj6bTXrfnbMtOA](http://www.google.com.ec/url?url=http://www.escolasalesianaamerica.org.br/upload/documento/201001_xxii_ciec_altagracia_lopes_ferreiras_esp.pdf&rct=j&frm=1&q=&esrc=s&sa=U&ei=RxWnU62YFa7msASixlLgBg&ved=0CBIQFjAA&usg=AFQjCNHSeW9_f8d_msWagj6bTXrfnbMtOA)
- Martinic, S. (2008). *Infomación, participación y enfoque de derechos*. En Valdés, H. (2008). *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y el Caribe* (pp.14-33). Santiago de Chile-Chile. Salesianos impresores.
- Mateo, J. (2000). *Evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación. Hacia un modelo comprensivo de la evaluación sistemática de la docencia*. *Revista de investigación educativa*, vol. 18, núm. 1, 2000, pp. 7-34. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/109041/103711>
- Mesía, R (2007). *Medición de la calidad de la educación* (antología para estudios de postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima-Perú
- Ministerio de Educación. (2012). *Acuerdo Ministerial 0025-09*. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-025-090002.pdf>

- Ministerio de Educación. *Estándares de calidad educativa 2012*. Recuperado de [http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/09/estandares\\_2012.pdf](http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf)
- Pallasco, M. (2012). *Estándares de calidad, auditoría, evaluación y acreditación de instituciones educativas en el Ecuador*. Recuperado de <http://www.une.org.ec/index.php/2012-07-08-04-19-37/2012-07-08-04-26-21/2012-07-11-23-41-10/51-estandares-de-calidad-auditoria-evaluacion-y-acreditacion-de-instituciones-educativas-en-el-ecuador>
- Perassi, Z, (2008). *La evaluación en educación: un campo de controversias*. San Luis-Argentina. Laboratorio de alternativas educativas. Formato Ebook. Recuperado de [http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros\\_Electronicos.htm](http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos.htm)
- Presidencia de la República del Ecuador. (2012). Decreto 1241 *Reglamento general a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito-Ecuador. Registro Oficial 754.
- Quintero, T. (22 de abril de 2007). *La calidad en la educación: una materia que acumula polvo*. Diario El Universo. El Gran Guayaquil p. 1.
- Ramos, E. (2008). *Métodos y técnicas de investigación*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/economia/metodos-y-tecnicas-de-investigacion.htm>
- Schmelkes, S. (1994). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. Recuperado de <http://www.ctascon.com/Hacia%20una%20mejor%20calidad%20de%20las%20Escuelas.pdf>
- Solano, M (2009). *Filosofía de la Educación*. Loja. Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.
- Tiana, A. (2006) *La evaluación de la calidad de educación: conceptos, modelos e instrumentos* (ponencia en seminario: La evaluación de la calidad en el sistema educativo). Madrid-España. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/cee/publicaciones/seminarios/seminario-2006-evaluacion-calidad.pdf?documentId=0901e72b80b29769>

- Valdés, T. y Meseguer, V. (2012). *Plan estratégico de promoción y desarrollo del capital humano*. Recuperado de [http://pechmolina.com/smc/imagenes/VERSION\\_FINAL\\_baja.pdf?phpMyAdmin=X%2CqUs7KGI96XftPfUehGQAx6Gc](http://pechmolina.com/smc/imagenes/VERSION_FINAL_baja.pdf?phpMyAdmin=X%2CqUs7KGI96XftPfUehGQAx6Gc)
  
- Zubiría, J (2006). *Los retos a la educación en el siglo XXI*. Recuperado de [http://www.rocaweb.com.pe/Videos\\_animacion\\_aula/Lectura.pdf](http://www.rocaweb.com.pe/Videos_animacion_aula/Lectura.pdf)

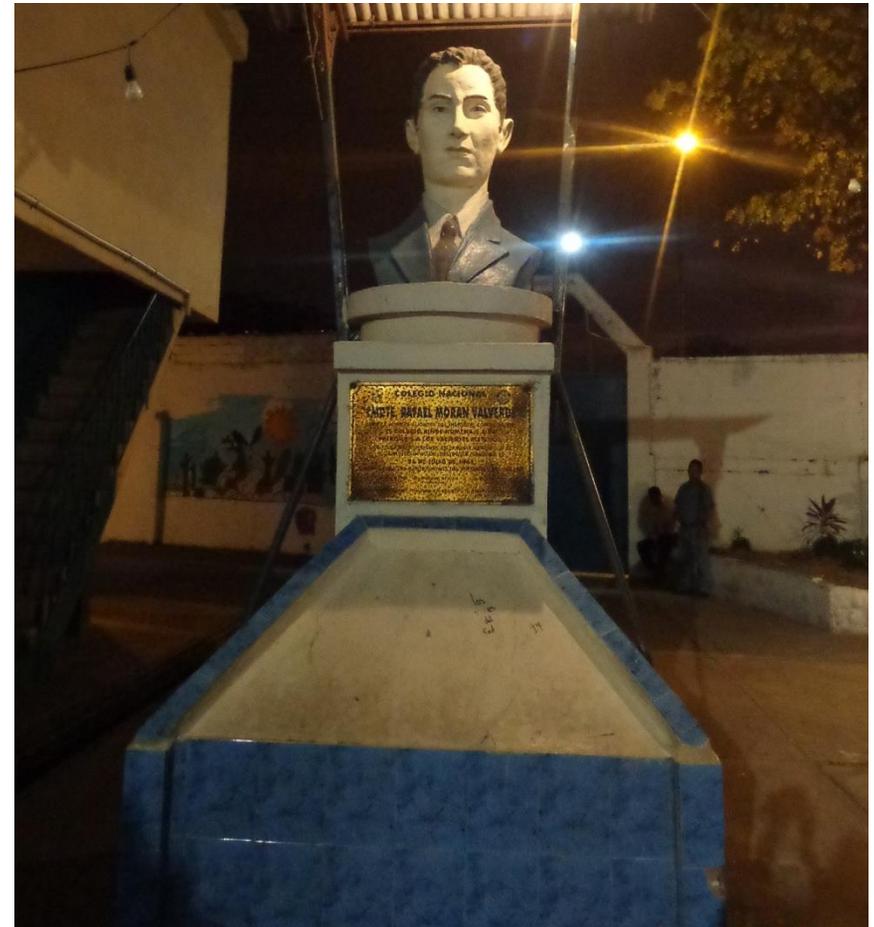
**ANEXOS**

# OBSERVACIONES ÁULICAS



## CENTRO DE ESTUDIOS INVESTIGADO

### COLEGIO FISCAL NOCTURNO RAFAEL MORÁN VALVERDE



## ADMINISTRACIÓN DE ENCUESTAS A ESTUDIANTES



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

**Instrumento para la autoevaluación de los docentes**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DOCENTE:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes\*

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	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 el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

realiza.					
----------	--	--	--	--	--

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

## DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	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 los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES					
	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 criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:</b>
<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí       No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector     Director     Delegado

**ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA**

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

**AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE**

**Educación Básica**

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

**Bachillerato**

1° Bach     2° Bach     3° Bach

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

**A. ACTIVIDADES INICIALES**

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

**B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

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

**C. AMBIENTE EN EL AULA**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

**GLOSARIO:**

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

Fecha de Evaluación:

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

**Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

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

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

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

**Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor**

<b>NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:</b>
<b>NOMBRE DEL DIRECTOR:</b>

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

<b>TABLA DE VALORACIÓN</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

**DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN**

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

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

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los					

estudiantes al inicio del año lectivo.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

#### DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!