



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

TEMA:

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Experimental SANTANA, de la ciudad de Cuenca, parroquia San Pedro del Cebollar, cantón Cuenca de la provincia del Azuay durante el año 2012 – 2013”

*Tesis de Grado previa a la obtención del
título de Magister en Pedagogía*

AUTORA:

Santana Pesántez Marisabel Paola.

DIRECTORA:

Rocío Ramírez, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

AÑO 2013



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

2017

CERIFICACIÓN

Loja, 24 de septiembre de 2013

Magister

Rocío Ramírez,

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magister en Pedagogía “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Experimental SANTANA de la parroquia San Pedro del Cebollar, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año 2012 – 2013”. Presentada por Marisabel Paola Santana Pesántez, la misma que se ajusta a las normas establecida por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por lo tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

Mgs. Rocío Ramírez

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Conste el presente documento la cesión de los derechos de Tesis de Grado a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja:

Yo Marisabel Paola Santana Pesántez con número de cédula 0103029047, en calidad de autora de la presente investigación, 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 señala: “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”.

Cuenca, 24 de septiembre de 2013

.....

Ing. Marisabel Santana P.

C.I. 0103029047

AUTORA

AUTORIA

Las ideas, conceptos y contenidos que se exponen en el presente informe de investigación, son, de exclusiva responsabilidad de su autora

.....

Marisabel Santana P.

CI: 0103029047

DEDICATORIA

Al amor, comprensión y apoyo de mi esposo

Cristian

A la fortaleza y ejemplo de mis padres que siempre me han dado

José y Bertha

A la amistad incondicional de mis hermanos

José, Diana y Johanna

A mis abuelitas Judith y Sarbelia, por ser la luz de mi vida

A mis alegrías y sonrisas, mis sobrinos

Camila, Joseline, Joshua, Ma. José, Emilio Javier y José Mateo

Pero sobre todo a la bendición de mi vida mi hija Tahís, por ser la inspiración que me lleva a trabajar día a día en busca de la superación y ser su ejemplo de vida.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la Mgs. Rocío Ramírez y por su intermedio a la Universidad Técnica Particular de Loja, al posgrado de pedagogía y a todo su cuerpo docente por brindarme la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos que de seguro me servirán en mi vida profesional y personal; gracias por la acogida y las facilidades brindadas para el desarrollo de esta tesis.

A la Unidad Educativa Santana quienes me brindaron y me dieron la apertura para el desarrollo de esta tesis.

A las personas que colaboraron en el presente estudio a mis padres José y Bertha, a mi esposo Cristian y a toda mi familia por apoyarme a culminar esta etapa en mi vida profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	I
Certificación.....	II
Acta de cesión.....	III
Autoría.....	IV
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento.....	VI
Índice de contenidos	VII
1 Resumen.....	1
2. Introducción.....	2
3. Marco teórico.....	5
3.1. Calidad de las instituciones educativas.....	5
3.1.1. Calidad educativa en el Ecuador.....	6
3.1.2. Criterios de calidad.....	8
3.1.3. Estándares de calidad educativa.....	9
3.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.....	10
3.3. Evaluación del desempeño profesional de docentes.....	18
3.3.1. La evaluación docente en las constituciones del Ecuador.....	19
3.3.2. Dimensiones y estándares de calidad de los docentes.....	21
3.3.3. Características y clases de evaluación docente.....	24
3.4. Evaluación del desempeño profesional de directivos.....	29
3.4.1. Dimensiones y estándares de calidad de directivos.....	31
3.5. La evaluación del desempeño de los docentes y directivos en el	

Ecuador.....	33
3.6. Los estándares y tipos de estándares del Ministerio de Educación.....	34
4. Metodología.....	36
4.1. Participantes.....	36
4.2. Muestra de investigación	37
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	37
4.3.1 Técnicas.....	37
4.3.2. Instrumentos.....	38
5. Análisis y discusión.....	44
5.1. Resultados	44
5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del Desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, estudiantes, padres de familia y observación de una clase impartida por el docente.....	44
5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al director o rector, consejo directivo o técnico, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, y supervisores escolares.....	106
5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	156
6. conclusiones y recomendaciones.....	159
6.1. Conclusiones.....	159
6.2. Recomendaciones.....	160
7. Propuesta de mejoramiento educativo.....	161

7.1. Tema de la propuesta.....	161
7.2. Determinación del problema.....	161
7.3. Antecedentes.....	161
7.4. Justificación.....	162
7.5. Objetivos de la propuesta.....	163
7.5.1. Objetivo general.....	163
7.5.2. Objetivos específicos.....	163
7.6. Análisis de las estrategias.....	164
7.7. Localización y cobertura espacial.....	165
7.8. Población.....	165
7.9. Sostenibilidad de la propuesta	165
7.10.Presupuesto	166
7.11. Cronograma de la propuesta	167
8. Bibliografía.....	168

1. RESUMEN

El presente trabajo investigativo responde a un estudio de **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Experimental Santana, perteneciente al cantón Cuenca, provincia del Azuay. Durante el año 2012- 2013”**.

Los participantes de la presente investigación fueron: directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y supervisor. Las técnicas, métodos e instrumentos que se utilizaron en el desarrollo de la investigación son: entrevistas personales, encuestas y observación de clases, una vez analizados estos datos permitieron determinar la calificación cuantitativa y el nivel al que pertenecen; llegando a la conclusión, que existen factores debilitantes que amenazan el buen desempeño profesional, como es la falta de uso de recursos tecnológicos, permitiéndonos elaborar una propuesta de mejoramiento educativo combatiendo el mal uso y la poca utilización de recursos tecnológicos de la comunicación y la información en el proceso de enseñanza – aprendizaje a través de una capacitación continua de los docentes tanto al finalizar el periodo escolar como al iniciar el siguiente periodo.

2. INTRODUCCIÓN

La presente investigación consiste en la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de Educación General Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Experimental Santana, perteneciente al cantón Cuenca, provincia del Azuay. Durante el año 2012- 2013”. La Universidad Técnica Particular de Loja como parte de sus programas de postgrado de la Escuela de Ciencias de la Educación, se ha interesado en realizar un diagnóstico de los desempeños profesionales de docentes y directivos de las instituciones educativas de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante año 2012 – 2013, y presentar un proyecto de mejoramiento educativo. El tema “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de EGB y bachillerato del Ecuador, ha estado ausente de las reformas educativas del país. Los estudios de este tema sobre la evaluación de la calidad educativa, están dirigidos a la búsqueda de necesidades de aprendizaje, que constituyen el punto de partida para el mejoramiento de la problemática detectada; para elevar de forma sistemática el impacto de la capacitación en la calidad de los servicios, incentivar la auto superación individual como vía para lograr el perfeccionamiento personal y profesional que posibilite la transformación de los servicios educativos.

En el Ecuador, en el Plan Decenal de Educación, período 2006-2015, en la Política 6, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática. Sin embargo, en las instituciones de educación básica y de bachillerato aún no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo.

En nuestro país se están realizando proyectos sobre la evaluación del desempeño profesional directivo en varias instituciones universitarias; sin embargo la única institución que ha llevado a cabo este proyecto de gobierno, es el Ministerio de Educación. Inicia la evaluación obligatoria a docentes en ejercicio, directores de escuelas y docentes aspirantes al magisterio, parte del llamado Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER). Esta incluye una evaluación interna y una externa. El plan es completar este proceso en 4 años, evaluando cada año el 25% de los docentes en servicio.

La Universidad Técnica Particular de Loja, como institución formadora de maestros, despliega este proyecto de mucha trascendencia e importancia para el sector educativo con la participación de los alumnos maestrantes de la maestría en Pedagogía, en el desarrollo de la investigación del diagnóstico del desempeño profesional docente y directivo, para mejorar la calidad educativa de los estudiantes, las relaciones interpersonales y de gestión entre los cogestores de la comunidad escolar.

Esta investigación se realizó para conocer en qué medida la Unidad Educativa Experimental Santana alcanza la anhelada calidad educativa, puesto que no se ha diseñado un modelo de gestión de la calidad orientada hacia la evaluación permanente con el propósito de mejorar en forma continua, revelando su trabajo en las distintas órdenes del quehacer institucional con estándares de desempeño que no son otra cosa que descripciones de lo que debe hacer un profesor o directivo competente, en este caso, respecto de las prácticas pedagógicas y de gestión y liderazgo, positivamente correlacionadas con el buen desempeño de docentes y directivos, la buena gestión de la institución educativa y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Por lo mencionado con anterioridad fue necesario el tema "Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa Experimental Santana de la parroquia San Pedro del Cebollar, cantón Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2012- 2013 como una estrategia bastante amplia y compleja que forma parte de las "políticas de calidad de la educación". La idea fundamental de esta nueva estrategia es que la evaluación puede llevar indefectiblemente a la calidad educativa. En otras palabras a mayor evaluación mayor calidad, con la creencia de que los docentes evaluados trabajarán siempre mejor.

Es importante el procedimiento para evaluar el desempeño profesional, que generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basado en una razonable cantidad de información respecto a los empleados y a su desempeño del cargo definiendo a la evaluación de desempeño "como un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo".

El buen desempeño profesional de los docentes y directivos, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña. Obviamente, no es posible calificar al buen

profesional, y menos a docente y directivos, sólo desde alguno de estos aspectos.

La institución de educación básica y bachillerato, de la Unidad Educativa Experimental Santana proporcionó toda la colaboración y ayuda necesaria para cumplir con el trabajo investigativo, con la participación activa de la comunidad educativa, siendo estos, pilares fundamentales para la transformación de la calidad, por lo que, se contó con el talento humano necesario, y el recurso material emplazado, para la realización de la investigación se tuvo toda la factibilidad y se logró los objetivos propuestos descritos a continuación:

- Se investigó el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Se evaluó el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Se evaluó el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Se estructuró el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Se formuló una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Es importante mencionar que el supuesto propuesto por el Ministerio de Educación que hace referencia a: “el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador, para verificar dicho supuesto se realizó, entrevistas y encuestas a los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y supervisor de la institución, para verificar o rechazar dicho supuesto.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Para poder hablar de calidad en las instituciones educativas, es importante referirse a la definición de calidad. La etimología de este término se encuentra en el vocablo latino "qualitas –atis". Calidad es el conjunto de factores que inciden en la formación profesional, en el desarrollo científico tecnológico, en la formación de valores y la difusión social. La calidad no es otra meta es un camino.

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "Calidad es el conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciar como igual, mejor o peor que los restantes de su especie".

En cuanto a calidad educativa se refiere, se orienta al desarrollo de capacidades que se fundamenta en la formación de la personalidad de cada individuo, a desarrollar las capacidades, actitudes, habilidades, destrezas, a estimular su capacidad crítica y creativa y, a prepararle para su eficaz incorporación a la vida social y al trabajo.

"La educación ha dejado de ser un lujo para los países subdesarrollados, por el contrario, es esencial para su supervivencia. La economía mundial está cambiando con la rapidez con que el conocimiento científico reemplaza al capital físico como la fuente principal de bienestar presente y futuro" (Arredondo, M. 2001:132) Espacio en el que la formación de educación básica, bachillerato y profesional está caracterizada como un conjunto de enseñanzas dentro del sistema educativo por medio del cual se, capacita al individuo para el desempeño cualificado de las distintas profesiones.

Educar según Suárez (1874), "es encender la luz de la verdad y de la ciencia en la mente de la juventud y sembrar en su corazón la simiente de la virtud." Esta frase permite entender que a pesar que el educador enseñe, por más sabiduría que tenga, si no tiene la habilidad para inculcar moral, rectitud y honor, no es un educador, es por ello que existe la gran necesidad de trabajar en una educación formativa, creando hábitos de estudio, fomentando la reflexión, creatividad y elevando el autoestima de todo estudiante.

3.1.1 Calidad educativa en el Ecuador

La **calidad educativa**, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Muñoz (2003) explica "que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes, aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla –y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma– se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida."

Graells (2002) "La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta."

Además señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).
- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.

- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

La sexta política del Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo; sin embargo, en estos mandatos no dice qué es calidad educativa.

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

Nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, para ello, se debe conocer la realidad de las instituciones, con sus fortalezas y debilidades, partiendo de la evaluación de las instituciones educativas, recordemos que los docentes influyen en los estudiantes desde el pre-escolar hasta la universidad y es por ello que se debe marcar en su vida de manera positiva.

En definitiva una educación de calidad, considera varios aspectos como las motivaciones personales de cada profesional en formación; quienes tienen aspiraciones en el mayor caso muy bien definidas, intereses y aspiraciones, que se concretan con la formación que la institución pueda captar para atender las necesidades educativas de los estudiantes, que son necesidades educativas sociales; en este escenario, priorizar el impulso de las potencialidades humanas es una

exigencia, para lograr el desarrollo de: la inteligencia, la creatividad, la investigación aplicada y la gestión productiva, para satisfacer las necesidades del desarrollo nacional y garantizar su eficiencia y eficacia en términos de calidad.

3.1.2. Criterios de Calidad

La calidad según Toranzos, L. (2005:34) es entendida como “el conjunto de factores que inciden en la formación del individuo, en el desarrollo científico tecnológico, en la formación de valores y la difusión social, que no constituye una meta sino un camino definido por estándares adecuados de los fines, objetivos y metas consignados en la misión”.

Un criterio o indicador es un aspecto relevante que resume en la medida de lo posible la calidad o proceso que deseamos evaluar. Un criterio para ser considerado bueno debe reunir las siguientes características.

- Validez. Asegura que la herramienta mida realmente lo que queremos evaluar.
- Fiabilidad. Se define como el grado de reproducibilidad de los resultados para los mismos casos y situaciones cuando el indicador es utilizado, por observadores diferentes.
- Apropiado. Un indicador debe ser útil, para que los resultados de su aplicación puedan derivarse acciones de mejora

Una de las conclusiones que sustentan la actual reforma curricular de educación en el país, reconoce que las instituciones educativas no preparan con eficiencia a los estudiantes, en educación básica las escuelas apuntan para que en el séptimo año los niños estén formalmente preparados para que ingresen al octavo año en los colegios; mientras que las instituciones de educación superior esperan preparar para que sus alumnos ingresen a las universidades; y es en este nivel sobre el que se ejerce el peso de la responsabilidad en la formación profesional; mientras que, en el caso de los colegios nocturnos, los estudiantes ya incorporados al mundo del trabajo realizan estudios que casi no tienen que ver con lo que hacen.

Los criterios de calidad son favorables para una administración eficiente en los establecimientos educativos, proporcionando un horizonte claro de lo que se quiere

lograr como misión y visión institucional, al seguir los criterios indicados sin lugar a duda el éxito educativo de una institución será visible ante la comunidad.

3.1.3 Estándares de calidad educativa

Los estándares son un conjunto de criterios o parámetros, con la intención de determinar que algo es de calidad o seguro para los consumidores.

J. Casassus (2002) Los estándares son construcciones de referencia que nos son útiles para llevar adelante acciones en algún ámbito determinado, son elaborados y acordados entre personas con el conocimiento y la autoridad para hacerlo. Son informaciones sistematizadas y disponibles que nos dan una sensación de seguridad en nuestro accionar cotidiano, en el sentido de que tenemos confianza de que lo que esperamos que vaya a ocurrir, efectivamente ocurrirá.

El Ministerio Coordinador de Conocimiento y talento Humano (2012) Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores e instrucciones del sistema educativo.

El Ministerio de Educación (2011) establece que los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación (docentes y directivos), son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados y cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Es importante, antes de abordar cualquier contenido de evaluación, distinguir algunos conceptos fundamentales, tales como evaluación calificación y medida.

El concepto de evaluación es el más amplio de los tres, aunque no se identifica con ellos. Se puede decir que es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y que su objetivo es determinar el valor de algo (Popham, 1990).

El término calificación está referido exclusivamente a la valoración de la conducta de los alumnos (calificación escolar). Calificar, por tanto, es una actividad más restringida que evaluar. La calificación será la expresión cualitativa (apto/no apto) o cuantitativa (10, 9, 8, etc.) del juicio de valor que emitimos sobre la actividad y logros del alumno. En este juicio de valor se suele querer expresar el grado de suficiencia o insuficiencia, conocimientos, destrezas y habilidades del alumno, como resultado de algún tipo de prueba, actividad, examen o proceso.

Se evalúa siempre para tomar decisiones. No basta con recoger información sobre los resultados del proceso educativo y emitir únicamente un tipo de calificación, si no se toma alguna decisión, no existe una auténtica evaluación.

La evaluación, por tanto, se caracteriza como: Un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.

Finalmente, deben diferenciarse los conceptos de investigación y evaluación. Ambos procesos tienen muchos elementos comunes, aunque se diferencian en sus fines:

La evaluación es un proceso que busca información para la valoración y la toma de decisiones inmediata. Se centra en un fenómeno particular. No pretende generalizar a otras situaciones.

La investigación es un procedimiento que busca conocimiento generalizable, conclusiones (principios, leyes y teorías), no tiene necesariamente una aplicación inmediata (García Ramos, 1989).

TIPOS DE EVALUACIÓN

Lázaro (1994) Esta clasificación atiende a diferentes criterios. Por tanto, se emplean uno u otro en función del propósito de la evaluación, a los impulsores o ejecutores de la misma, a cada situación concreta, a los recursos con los que contamos, a los destinatarios del informe evaluador y a otros factores.

SEGÚN SU FINALIDAD Y FUNCION

a) Función formativa: la evaluación se utiliza preferentemente como estrategia de mejora y para ajustar sobre la marcha, los procesos educativos de cara a conseguir las metas u objetivos previstos. Es la más apropiada para la evaluación de procesos, aunque también es formativa la evaluación de productos educativos, siempre que sus resultados se empleen para la mejor de los mismos. Suele identificarse con la evaluación continua.

b) Función sumativa: suele aplicarse más en la evaluación de productos, es decir, de procesos terminados, con realizaciones precisas y valorables. Con la evaluación no se pretende modificar, ajustar o mejorar el objeto de la evaluación, sino simplemente determinar su valía, en función del empleo que se desea hacer del mismo posteriormente.

SEGÚN SU EXTENSIÓN

a) Evaluación global: se pretende abarcar todos los componentes o dimensiones de los alumnos, del centro educativo, del programa, etc. Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto. Con este tipo de evaluación, la comprensión de la realidad evaluada aumenta, pero no siempre es necesaria o posible. El modelo más conocido es el CIPP de Stufflebeam.

b) Evaluación parcial: pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento de unos alumnos, etc.

SEGÚN SUS AGENTES EVALUADORES

a) Evaluación interna: es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc.

A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

- **Autoevaluación:** los evaluadores evalúan su propio trabajo (un alumno su rendimiento, un centro o programa su propio funcionamiento, etc.). Los roles de evaluador y evaluado coinciden en las mismas personas.
- **Heteroevaluación:** evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas (el Consejo Escolar al Claustro de profesores, un profesor a sus alumnos, etc.)
- **Coevaluación:** es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente (alumnos y profesores mutuamente, unos y otros equipos docentes, el equipo directivo al Consejo Escolar y viceversa). Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

b) Evaluación externa: se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos". Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la Administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, etc.

Estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementan mutuamente. En el caso de la evaluación de centro, sobre todo, se están extendiendo la figura del "asesor externo", que permite que el propio centro o programa se evalúe a sí mismo, pero le ofrece su asesoría técnica y cierta objetividad por su no implicación en la vida del centro.

SEGÚN EL MOMENTO DE APLICACIÓN

a) Evaluación inicial: se realiza al comienzo del curso académico, de la implantación de un programa educativo, del funcionamiento de una institución escolar, etc. Consiste

en la recogida de datos en la situación de partida. Es imprescindible para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para valorar si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

b) Evaluación procesual: consiste en la valoración a través de la recogida continua y sistemática de datos, del funcionamiento de un centro, de un programa educativo, del proceso de aprendizaje de un alumno, de la eficacia de un profesor, etc. a lo largo del periodo de tiempo fijado para la consecución de unas metas u objetivos. La evaluación procesual es de gran importancia dentro de una concepción formativa de la evaluación, porque permite tomar decisiones de mejora sobre la marcha.

c) Evaluación final: consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, un programa, un trabajo, un curso escolar, etc. o para la consecución de unos objetivos.

SEGÚN EL CRITERIO DE COMPARACIÓN

Cualquier valoración se hace siempre comparando el objeto de evaluación con un patrón o criterio. En este sentido, se pueden distinguir dos situaciones distintas:

a) En caso de que la referencia sea el propio sujeto (sus capacidades e intereses, las metas que se había propuesto alcanzar, considerando el tiempo y el esfuerzo invertidos por el sujeto, y teniendo en cuenta sus aprendizajes previos) o cualquier otro objeto de la evaluación en sí mismo (las características de partida de un programa, los logros educativos de un centro en el pasado, etc.), estaremos empleando la **AUTOREFERENCIA** como sistema

b) En el caso de que las referencias no sean el propio sujeto, centro, programa, etc., lo que se conoce como **HETEROREFERENCIA**, nos encontramos con dos posibilidades:

b.1) Referencia o evaluación criterial:

Aquella en las que se comparan los resultados de un proceso educativo cualquiera con los objetivos previamente fijados, o bien con unos patrones de realización, con un conjunto de situaciones deseables y previamente establecidas. Es el caso en el que comparamos el rendimiento del alumno con los objetivos que debería haber alcanzado en un determinado plazo de tiempo, o los resultados de un programa de educación

compensatoria con los objetivos que éste se había marcado, y no con los resultados de otro programa.

b.2) Referencia o evaluación normativa:

El referente de comparación es el nivel general de un grupo normativo determinado (otros alumnos, centros, programas o profesores). Lo correcto es conjugar siempre ambos criterios para realizar una valoración adecuada, aunque en el caso de la evaluación de alumnos, nos parece siempre más apropiada la evaluación que emplea la autorreferencial o la evaluación criterial. El empleo de uno u otro tipo de evaluación dependerá siempre de los propósitos de la evaluación y de su adecuación al objeto de nuestra evaluación.

La evaluación de la calidad de los centros educativos debe orientarse a comprobar lo que aportan las instituciones al progreso de los estudiantes teniendo siempre en cuenta el valor añadido en cada etapa del proceso educativo. (Díaz, 2006)

El valor añadido que manifiesta Díaz no solo se obtiene de los resultados iniciales y finales de los estudiantes sino es importante considerar todas las dimensiones del proceso escolar como el contexto del centro, el entorno familiar, los procesos del centro, la infraestructura y el desempeño de los profesores y directivos.

Se debe utilizar restrictivamente la expresión evaluación de la calidad de la educación, limitando su uso a circunstancias en las que previamente se ha intentado acotar y/o negociar qué significado tiene el término calidad aplicado a la educación, en que se cumplan unas condiciones metodológicas e instrumentales que autorizan a emitir valoraciones de conjunto y no parciales y además se inserta en un claro propósito de mejora cualitativa. (Fierro, 2009)

La evaluación de la calidad de las instituciones educativas debe contemplar no sólo los resultados académicos, sino debe ser integral, considerando aspectos, afectivos, psicológicos y comportamentales, tanto de estudiantes como de docentes y la relación de éstos con los directivos institucionales, padres de familia y la comunidad para alcanzar resultados en los aspectos axiológicos.

3.2.1 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN EL ECUADOR

Una educación de calidad es anhelo y derecho irrenunciable de niños, niñas y adolescentes ecuatorianos y compromiso que los maestros debemos tomar con

optimismo y convicción, pues tenemos en nuestras manos gran parte de esta responsabilidad y, al mismo tiempo, los conocimientos y la experiencia necesaria para asumir este gran desafío, que nos compromete a actualizar nuestros saberes, adquirir nuevos conocimientos, recrear las metodologías e innovar nuestra práctica pedagógica habitual.

El Estado Ecuatoriano a través del Ministerio de Educación, viene ejecutando una serie de programas escolares, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de la educación que se ofrece a niños, niñas y adolescentes de nuestra sociedad ecuatoriana, para cumplir los objetivos trazados, el Ministerio de Educación trabaja en conjunto con organismos internacionales y ministerios e instituciones del estado ecuatoriano y de otros países.

En Noviembre del 2012 se dio a conocer la INEVAL que es el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, el mismo que se encargará de la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación.

Este instituto establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la autoridad educativa nacional y otros que el instituto considere técnicamente pertinentes.

A través de estas acciones, el Ministerio de Educación, con el apoyo de la Unión Europea, continuará sumando esfuerzos hacia el propósito de brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, bajo los objetivos trazados en el plan Decenal de Educación.

Utilizando modernas tecnologías, Harvey Sánchez presentó el logotipo del instituto y dio a conocer en detalle cómo funcionará el INEVAL, su misión, visión y objetivos que persigue.

Misión

Promover una educación de excelencia a través de la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación y sus componentes.

Visión

Las evaluaciones del Instituto serán confiables, objetivas, oportunas, pertinentes e imparciales para convertirse en el referente de la situación del Sistema Nacional de Educación y sus componentes con respecto a su calidad.

Objetivo General

Realizar la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y sus componentes, con la finalidad de promover una educación de excelencia. Así como establecer los indicadores de la calidad de la educación a través de la evaluación continua del aprendizaje, del desempeño de profesionales de la educación y de gestión de establecimientos educativos, considerando la interculturalidad, la plurinacionalidad y las lenguas ancestrales desde un enfoque de derechos y deberes.

El Ministro Coordinador de Conocimiento y Talento Humano, el Secretario de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, la Ministra y el Subsecretario de Educación felicitaron al INEVAL y a su Director, al tiempo de augurar el mayor de los éxitos a este organismo que trabajará para lograr una mejor educación en el Ecuador.

El INEVAL se creó de conformidad con lo dispuesto en el artículo 346 de la Constitución de la República y el artículo 67 de la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), cuya competencia es la evaluación integral del Sistema Nacional de Educación, a partir de todos sus actores: estudiantes, docentes, directivos y las instituciones educativas como tal.

Un gran avance se ha conseguido en nuestro país en dos aspectos importantes que buscan mejorar el nivel de educación, los cuales son consecuencia de un largo proceso que han sido trabajados tanto a nivel interno como a nivel externo por parte de algunos países, estas innovaciones apuntan a dos elementos fundamentales e imprescindibles para lograr un verdadero cambio, que son:

La nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, misma que fue aprobada a inicios del año 2012, se sustenta en el marco del Buen Vivir y busca una adecuada

convivencia entre sus actores, considera y profundiza los derechos, obligaciones, garantías constitucionales en el ámbito educativo. A través de esta ley se pretende obtener una mejor profesionalización de los docentes para su desempeño, además de buscar que exista más protección para los estudiantes y un mejor desempeño escolar de estos.

En cuanto a los centros escolares se plantea una nueva reorganización en todos sus aspectos. Además otro punto dentro de la ley son los cambios es el sistema de evaluación al que será sometido periódicamente el sistema educativo en todos sus niveles, lo que permitirá a futuro trazar el camino a seguir para alcanzar la tan esperada calidad educativa.

Se debe tener presente que la escuela tiene la responsabilidad de preparar a los niños/as y jóvenes para que en el futuro sean profesionales con valores bien fundamentados, que los comprometa consigo mismo y con la sociedad, en la búsqueda incesante del bien hacia los demás, incluido el propio. No cabe duda de que, en la actualidad, la calidad educativa es preocupación de educadores, administrativos y todos los miembros de la comunidad en general, frente a ello Silva, (2006) menciona que:

La calidad educativa se pone de manifiesto con mayor claridad en los resultados o productos de un sistema; no obstante, la evaluación de la misma no puede centrarse sólo en esta dimensión. Muchos podríamos estar de acuerdo en que en la medida que una institución educativa produce egresados de calidad dicha institución alcanza un nivel satisfactorio de calidad educativa.

Cuando una institución educativa logra alcanzar con éxito los objetivos inherentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se puede hablar de calidad de la educación. De hecho para lograr la calidad en un centro educativo es fundamental el elemento personal, es decir que, el buen desempeño de los docentes, garantiza que los educandos/as potencien sus conocimientos, a esto hay que agregar la importancia de una gestión eficaz de parte del director/a del establecimiento y la actitud positiva que los docentes muestren a las distintas actividades académicas que se den dentro de la institución en beneficio de los estudiantes.

Sin embargo, hablar de una educación de calidad y calidez es hablar de la formación integral de los seres humanos, es brindar una educación de alto nivel, que permita una mejor calidad de vida de quienes son parte del sistema educativo, es decir docentes,

padres y madres de familia y, por supuesto, los estudiantes de todos los niveles educativos del país. Los grandes cambios en educación no se pueden dar de la noche a la mañana ya que para lograr transformaciones verdaderas y permanentes se requiere no solo de una fuente de inversión nunca antes realizada, sino además de una acertada planificación y de la convicción de toda una sociedad en respaldo a estos procesos, para así conocer claramente la situación en la que nos encontramos, y trazar un camino efectivo hacia nuestras aspiraciones.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DOCENTES

Un aspecto fundamental que todo centro educativo debe plantearse respecto de la evaluación, es evaluar todo aquello que forma parte o incide en el desarrollo del alumno, o que nos posibilita a mejorar la intervención educativa en el ámbito didáctico y currículo, los recursos de la infraestructura, materiales didácticos, en definitiva la totalidad del proyecto educativo; además si se concibe por desempeño el “cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”, la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible”.

Las experiencias mundiales revelan que la calidad educativa depende de la calidad de los maestros y maestras; por ello, se debe respetar el derecho de las educadoras y educadores consagrado en la nueva Constitución: Art. 349.- "El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente".

Desde la concepción de Ballesteros, A. (2009) “Hay que aprovechar este momento histórico como una oportunidad para no seguir postergando el cumplimiento de derechos, que por diferentes razones han sido negados, sí se quiere una educación de calidad y calidez liderada por maestros competentes”. La evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que

tienen incidencia en su desempeño. En efecto, son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más a la de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o inspección escolar.

Silva, P. (2009) manifiesta que “por un lado están las diversas perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta, y por otro lado, están los procesos de implementación, que casi siempre están cubiertos por el velo del control y la sanción. A cada país le corresponde transitar su propio camino, construir sus propuestas”.

3.3.1 LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL ECUADOR.

La evaluación educativa surge como un medio de acercamiento a la acción educativa con el claro objetivo de mejorarla. Evaluar supone obtener información fundamental para la toma de decisiones sobre el proceso educativo, busca establecer una relación comparativa entre objetos y resultados. Uno de los profesionales responsables del proceso de enseñanza aprendizaje es el profesor; este profesional ha sido constantemente bombardeado por muchas propuestas que desean controlar su desempeño profesional dejando de lado, la formación y las propias experiencias del profesor. Si se pretende que la evaluación sea una herramienta para la mejora real de la acción educativa se debe fundamentar en la profesionalización del profesorado y la reestructuración de la escuela.

Santos G., M. A. (1996) dice: que el modelo global de evaluación del profesorado tendrá que estar relacionado con los siguientes aspectos:

- Evaluación de la actividad instructiva, trabajo en el aula considerando la opinión de los alumnos y del mismo profesor.
- Evaluación de la actividad investigadora, en relación con la calidad, cantidad y la utilidad social y académica.
- Evaluación de la actividad que muestre el compromiso con el departamento de la asignatura.
- Evaluación de la actividad relacionada con la prestación de servicios a la comunidad educativa, profesional, social, etc.

- Evaluación a las condiciones de trabajo del profesor, se deberán tomar en cuenta las condiciones académicas, personales e institucionales en los que el profesor desarrolla sus trabajo.

La "evaluación de desempeño" docente estaba fijada en la Constitución de 1998, pero ha empezado a ensayarse en el país sólo una década después.

Constitución 1998:

Art. 73.- “La ley regulará la carrera docente y la política salarial, garantizará la estabilidad, capacitación, promoción y justa remuneración de los educadores en todos los niveles y modalidades, a base de la evaluación de su desempeño”.

Constitución 2008:

Art. 349.- “El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente”.

Art. 346.- "Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa”.

El gobierno inicia la Evaluación Obligatoria a Docentes en Ejercicio, parte del llamado Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER). Esta incluye una evaluación interna y una externa. El plan es completar este proceso en 4 años, evaluando cada año a 25% de los docentes en servicio.

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador o educador para desarrollar competentemente sus deberes y obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es en realidad lo que hace, no lo que debe hacer. Esto comprende la peripicia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros.

La evaluación del desempeño profesional se caracteriza porque tiene lugar en el contexto real de los servicios educativos y verifica el comportamiento del profesional en cuanto a:

- ✓ Como organiza, retiene y utiliza los conocimientos adquiridos.

- ✓ Como organiza e integra el sistema de habilidades en la práctica.
- ✓ Como actúa y se interrelaciona con los demás integrantes de la comunidad educativa.

Recordemos lo fundamentado en la Constitución del República y en la Ley Orgánica de Educación, el Plan Decenal de Educación, en su política sexta dice: “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas”. Las finalidades del sistema nacional de evaluación docente son los siguientes:

- Crear una cultura de evaluación y rendición social de cuentas.
- Identificar las fortalezas y debilidades del Sistema Nacional de Educación.
- Reformular y/o establecer nuevas políticas educativas.
- Reorientar los procesos educativos.

3.3.2 DIMENSIONES Y ESTÁNDARES DE CALIDAD DE LOS DOCENTES.

Un buen docente es aquel que: se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos o características.

Scriven, (2009) en un análisis detallado de conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, destaca los siguientes elementos para la evaluación de los docentes: conocimiento de la materia, competencia de instrucción, competencia de evaluación, profesionalidad y otros deberes con la escuela y la comunidad, Pero también es posible partir de un modelo teórico, como es la de eficacia docente, así tendríamos que los ámbitos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, las competencias, la eficacia, la productividad y la profesionalización docente.

Básicamente se ha identificado seis teorías y/o modelos acerca de la caracterización del “buen docente” que puede ser útil como marco de referencia:

- Modelo centrado sobre los rasgos o factores.
- Modelo centrado sobre las habilidades
- Modelo centrado en las conductas manifiestas en el aula.
- Modelo centrado sobre el desarrollo de los modelos.

- Modelo centrado en los resultados.
- Modelo centrado en profesionalización.

(Ministerio de Educación, 2011). Dentro de lo que está enmarcado en nuestro País, se consideran las siguientes dimensiones para la evaluación del desempeño docente:

- **Aprender a ser (dimensión personal)**

El profesor ante todo es un ser humano, por tanto, la práctica docente es una práctica humana. El docente debe ser entendido como un individuo con cualidades, características y dificultades; con ideales, proyectos, motivaciones, imperfecciones. En este ámbito, la reflexión se dirige a la concepción del profesor como ser histórico, capaz de analizar su presente con miras a la construcción de su futuro. Es importante mirar la propia historia personal, la experiencia profesional, la vida cotidiana y el trabajo, las razones que motivaron su elección vocacional, su motivación y satisfacción actual, sus sentimientos de éxito y fracaso, su proyección profesional hacia el futuro.

- **Aprender a conocer (dimensión pedagógica).**

Atiende a lo que la institución educativa representa como colectividad en la que está inmersa la práctica individual de cada profesor. Reflexión acerca de cómo la institución socializa a estos con sus saberes acerca del oficio, tradiciones, reglas tácitas, etc. La escuela constituye una organización donde se despliegan las prácticas docentes, constituye el escenario más importante de socialización profesional, pues es allí donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio. En este sentido, "la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común". También se debe rescatar la relación que el docente tiene con el educando. El tipo de relación que el docente establezca con sus alumnos, pudiendo caracterizarse ésta, por la opresión, el dominio y la imposición o por la libertad, el respeto y la colaboración. El análisis de las relaciones contenidas en su trabajo para tener una visión de conjunto respecto a las mismas, el descubrimiento de lo que propicia la frecuente aparición de algunas situaciones en el proceso educativo y la consideración propositiva.

➤ **Aprender a enseñar y a aprender (dimensión pedagógico - didáctica).**

Esta dimensión se refiere “al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que ellos, los alumnos, construyan su propio conocimiento”.

En este sentido, la función del profesor, en lugar de transmitir, es la de facilitar los aprendizajes que los mismos estudiantes construyan en la sala de clases.

➤ **Aprender a vivir juntos (dimensión sociocultural).**

La dimensión sociocultural de la práctica docente refiere a “el conjunto de relaciones que se refieren a la forma en que cada docente percibe y expresa su tarea como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales”.

El análisis de esta dimensión implica la reflexión sobre el sentido del quehacer docente, en el momento histórico en que vive y desde su entorno de desempeño.

También, es necesario reflexionar sobre las propias expectativas y las que recaen en la figura del maestro, junto con las presiones desde el sistema y las familias.

Es necesario, asimismo, reflexionar sobre la forma que en el aula se expresa la distribución desigual de oportunidades, buscando alternativas de manejo diferentes a las tradicionales.(Ministerio de Educación, 2010)

Según el Ministerio de Educación (2010) entre las dimensiones educativas menciona:

a) Desarrollo curricular.

- ✓ El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.
- ✓ El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje.
- ✓ El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

b) Gestión del aprendizaje.

- ✓ El docente planifica para el proceso enseñanza aprendizaje.
- ✓ El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.
- ✓ El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✓ El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los proceso de aprendizaje de los estudiantes.

c) Desarrollo profesional.

- ✓ El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- ✓ El docente participa de forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.
- ✓ El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

d) Compromiso ético.

- ✓ El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.
- ✓ El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del buen vivir.
- ✓ El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.
- ✓ El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.

3.3.3 CARACTERÍSTICAS Y CLASES DE EVALUACIÓN DOCENTE.

Para evaluar el desempeño docente se debe tomar como marco de referencia numerosas investigaciones que den cuenta de las estrategias docentes que aparecen como las más efectivas a nivel internacional y que tienen un progreso mayor en el progreso de los alumnos.

Las estrategias pedagógicas que presentan mayor eficacia según evidencias internacionales Bloom (1986), Fraser (1987), Grisay (1995), Tedesco (1997), Slavin (1994), que se tomaron en cuenta para evaluar el desempeño de los docentes observados fueron los siguientes:

➤ Utilizar la pedagogía del dominio

El docente utiliza la información de la evaluación, para recentrar sus objetivos y ayudar a los alumnos a dominar los contenidos en los que han presentado dificultad, siendo este un método más individualizado.

Además un docente debe tener un sistema estructurado de enseñanza: antes de comenzar cada clase del día debe recordar lo que dio la clase anterior, enseñar lo va a dar ese día, ayudar a los alumnos a articular la clase anterior con la siguiente. Así cada clase debe tener actividades de inicio, un desarrollo y una conclusión.

➤ **Maximizar el tiempo de aprendizaje dentro del aula**

Los alumnos deben estar permanentemente ocupados en la realización de ejercicios y actividades que denoten un reto para los estudiantes. Los ejercicios deben incitar al alumno a pensar.

La evidencia indica que entre mayor es el tiempo dedicado a este tipo de actividades, mayores son los rendimientos escolares.

➤ **Centrarse en la lectura en todas las áreas**

El docente debe guiar las lecturas que se presenten en clase y multiplicar la ayuda para comprender lo leído: leer siempre el título, realizar preguntas antes del texto que serán respondidas dentro de éste, de manera de generar interés por la lectura en lo educandos.

Es conveniente realizar preguntas con un grado de dificultad que amerite que el estudiante realice las siguientes operaciones: análisis, síntesis, comparación, practicando de forma permanente durante todas las clases.

➤ **Tener altas expectativas de los alumnos**

Es necesario que el docente utilice frases que valen el trabajo del educando, debe enfatizarse en las virtudes de cada estudiante y hacerles saber que el docente piensa que ellos si pueden aprender.

➤ **Poner en marcha programas cooperativos entre alumnos**

Es muy positivo que unos alumnos tutoricen a otros, por ejemplo, un alumno con facilidad en matemáticas puede funcionar como tutor con otro estudiante menos aventajado, este último puede realizar tutoría al mismo estudiante o a otros en otra materia que se destaque. Los alumnos de años superiores pueden ser tutores de alumnos que estén en años inferiores.

➤ **Diversificar la pedagogía**

Es muy efectivo para realizar un aprendizaje permanente variar las actividades de la clase, podemos mezclar distintas técnicas dentro de una misma clase, como:

experimentos más explicaciones teóricas, visitas guiadas más trabajo de investigación más casa abierta.

➤ **Ambientar adecuadamente el aula**

Un salón de clases con el ambiente adecuado puede hacer mucho por el desempeño escolar de los alumnos.

Aspectos como la iluminación del aula, la formación de las bancas, el color de los muros y hasta la distancia entre los estudiantes, favorecen una atmósfera grata que motiva el aprendizaje.

Además en niños pequeños los colores brillantes y el aseo en el aula son incentivos para aprender. Por ello es rescatable que las aulas estén decoradas con los contenidos más importantes de cada año.

La ubicación de los pupitres son de suma importancia, estos deben ser movidos según la actividad que se desarrolle en el momento.

➤ **Tener reglas claras de comportamiento en el aula**

Un grupo indisciplinado aprende la mitad, de un grupo que no lo es, por eso es necesario tener el control del grupo en todo momento. Para ello no hay nada mejor que definir desde el inicio del año las reglas claras de la clase y pegarlas en la pared para que los estudiantes las recuerden de forma permanente. Tener ocupados a los educandos con responsabilidades y más a los grupos indisciplinados es una buena estrategia para control del aula.

Si se considera a la evaluación docente como un mecanismo para identificar debilidades y fortalezas, para crear una cultura de la evaluación y para cualificar la labor docente para una práctica de calidad, es preciso que se lleve a cabo un recorrido por los principales aspectos de la pedagogía y de la didáctica; por una parte desde el presupuesto teórico de los lineamientos dados por el Ministerio de Educación lo sugiere, y tomando ejemplos internacionales se puede considerar que se tomaron en cuenta las siguientes características para el proceso de evaluación de magisterio nacional.

I. **Formativa:** está orientada a mejorar la labor técnico-pedagógica.

Todo miembro de la institución, tiene la responsabilidad de asegurar su crecimiento profesional y de mantenerse al día en los desarrollos de su campo.

Para promover este continuo desarrollo de las instituciones, se utiliza la evaluación formativa. A través de esta evaluación, se identifica el conjunto de actividades mediante las cuales se determinan las ejecutorias docentes y académicas.

El objetivo fundamental de la evaluación formativa es facilitar el progreso de cada profesor/a en su crecimiento profesional individual mediante las siguientes actividades:

- Recopilación sistemática de información sobre el desempeño de las tareas en el salón de clase.
- Identificación de las áreas fuertes y de aquellas en las que debe mejorar.
- Elaboración del Plan de acción del/de la profesor/a.

A esos efectos, para la evaluación formativa de cada profesor/a se debe contar con la siguiente información:

A. Historial contractual de la profesora

Los documentos adecuados que forman parte del expediente personal, tales como nombramiento, cambios de contrato, ascensos y permanencia.

B. Instrumentos de evaluación

La mayor diversidad de fuentes de información enriquece el proceso de evaluación, que permiten recopilar información de la persona evaluada y de otras personas que interactúan con esta en su gestión docente, a saber: sus estudiantes y el/la director/a de su departamento. Por lo tanto debe obrar en el expediente de evaluación lo siguiente:

- Evaluación por estudiantes
Se administrara a una muestra por lo menos una vez al semestre y, por lo menos, en un curve.
- Autoevaluación del/de la profesor/a
Todos los profesores con contrato sustituto, probatorio o temporero redactarán una autoevaluación narrativa. En esta el profesor analiza como cumple con cada uno de los criterios de evaluación.
- Evaluación de la visita al salón de clases

Los salones de clase se visitarán, por lo menos, una vez al año. La visita se efectuará en el primer semestre y, de ser necesario, se realizará otra visita en el segundo semestre.

El Comité de Evaluación permanecerá en el salón durante toda la clase. Cada miembro debe completar el instrumento individualmente y se debe preparar un resumen agregado de los instrumentos individuales.

➤ Informe de Evaluación por el Comité de evaluación

Este instrumento es de particular importancia para evaluar el cumplimiento con los criterios relativos al servicio a la Institución, especialmente dentro del Departamento.

➤ Informe Anual de Actividades Profesionales

Este informe lo prepara cada miembro de la institución al final de cada año académico. El mismo provee información útil para el desarrollo profesional del/de la profesor/a evaluado/a. El informe recopila todas las actividades profesionales consideradas esenciales para la evaluación del docente.

➤ Plan de Acción del\ de la profesor\ a

Este Plan se completará al final del año académico en que se llevó a cabo la evaluación o al principio del próximo año académico. El mismo se elabora con el propósito de establecer cómo se atenderán las áreas para mejorar, según se desprenden del Informe de Evaluación Formativa. Además, este Plan servirá de base para la preparación del Plan de desarrollo de la institución.

Es importante seguir todo este proceso evaluador y sobre todo entender que es para la mejora del desempeño docente y no para recriminar y amenazar con la destitución de los docentes evaluados.

- II. **Explícita:** Los docentes conocen los criterios con los cuales serán evaluados desde el momento en que se difunde el componente de evaluación del desempeño docente, indicando en la página web, desde el anuncio, ya que un proceso de evaluación debe ser público y estar al conocimiento de todos los interesados, además se publica un instructivo para que los docentes se guíen. Es indispensable contar con la información necesaria para poder saber a qué atenerse y sobre todo prepararse, cierto es que una sola evaluación no

puede definir en un cien por ciento la verdadera capacidad que tiene un docente y el verdadero trabajo que este ejerce en su cotidiana labor con los educandos.

- III. **Válida:** Hay congruencia entre lo planificado y lo ejecutado. Todo instrumento de evaluación debe tener validez y confiabilidad, siendo estos validados en otros países y probados en un contexto real para comprobar su efectividad en un entorno determinado, para esto los evaluadores y los que diseñaron el proceso de evaluación deben tener un marco teórico y lógico que acredite este proceso evaluativo, debe tener fuentes internacionales que hayan validado esta tipo de evaluación y cuente con los indicadores necesarios que se requieren para dar un resultado verídico y confiable, que hayan medido lo que deben medir.
- IV. **Universal:** esto quiere decir que la prueba es aplicable para todos los docentes que componen el magisterio nacional y que les van a evaluar a todos sin excepción basándose en el mismo proceso.
- V. **Voluntaria:** se iniciará el proceso de evaluación con docentes voluntarios, que quieran cogerse a este proceso, para en lo posterior continuar con los demás docentes del magisterio nacional.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE DIRECTIVOS

Evaluar el desempeño de los directivos docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo; el primer objeto de la evaluación de los directivos corresponde al dominio de los saberes, y el segundo al dominio de los haceres. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran el ser del educador. El hacer que involucra el ser y el saber del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.

La Evaluación de Desempeño de Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos es un mecanismo de fortalecimiento del liderazgo directivo que, a partir de la reflexión colectiva sobre la gestión del establecimiento y de la reflexión personal sobre las competencias directivas, asocia el fortalecimiento institucional y el desarrollo profesional con el logro de objetivos de aprendizajes. (Chile, 2007)

El rector, el director escolar y el coordinador desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos. El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.

La evaluación del desempeño del director es un proceso que permite evidenciar la forma como es percibido por la comunidad escolar, lo que le ayudará a conocerse críticamente, reafirmar sus logros y reconocer sus dificultades para aprender de ellas, conducir de manera más consciente su trabajo, comprender mejor lo que sabe y lo que necesita saber, acorde con sus necesidades. (Jazo, 2010)

La actuación de los directivos es fundamental en una institución educativa ya que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin directivos eficientes que las conduzcan y actúen como verdaderos líderes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación.

La evaluación anual de desempeño laboral de directivos docentes debe cumplir las siguientes características:

- Proceso continuo: Se realiza durante todo el año escolar., debido a que la evaluación debe impulsar el mejoramiento permanente. La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes.
- Proceso sistemático: El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desempeño del evaluado.

- Proceso basado en la evidencia: La evaluación debe sustentarse en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral y los resultados de docentes y directivos docentes. Los juicios valorativos que resulten del proceso NO pueden provenir de apreciaciones personales o impresiones subjetivas. Además, por la complejidad inherente al desempeño laboral, la recolección de evidencias debe ser un proceso multimétodo (basado en diferentes técnicas e instrumentos) y multirreferencial (debe acudir a múltiples fuentes de información), para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes y directivos docentes

Si se desarrolla la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas, articuladas con la gestión de las instituciones educativas, las secretarías de educación y el Ministerio de Educación Nacional. Solamente con una evaluación de calidad podremos contribuir al logro de una mejor educación.” (Velez, 2008)

3.4.1. DIMENSIONES Y ESTÁNDARES DE CALIDAD DEL DIRECTIVO.

Mondy y Noé (1997) sostienen que: “la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo.” En el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen “como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.”

Fuchs (1997) señala que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro”.

Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se

orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. (Postic, 1992 en Casanova, 1999).

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

Dimensiones:

A. Liderazgo.

- El directivo promueve la creación y el cumplimiento del PEI (Proyecto Educativo Institucional).
- El directivo genera altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa.
- El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible.
- El directivo desarrolla un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.

B. Gestión Pedagógica.

- El directivo gestiona el currículo.
- El directivo garantiza que los planes y programas educativos sean de calidad y gestiona su implementación,
- El directivo organiza, orienta y lidera el trabajo técnico – pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes.

C. Gestión del Talento Humano y Recursos.

- El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- El directivo gestiona la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.
- El directivo demuestra en su gestión una sólida formación personal.

D. Clima organizacional y convivencia escolar.

- El directivo garantiza un ambiente de respeto y cumplimiento con el proyecto educativo institucional.

- Promueven la formación ciudadana e identidad nacional.
- El directivo fortalece lazos con la comunidad educativa.
- El directivo compromete su valor a los principios y valores en el marco del buen vivir.

3.5. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS EN EL ECUADOR

La Evaluación de Desempeño es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes Directivas y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a escuelas y liceos municipales desarrollar una educación de mayor calidad y equidad. (Gajardo, 2007)

La Constitución Política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

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

Por ello ha sido necesario diseñar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, que se aplicará en cada uno de los componentes del sistema educativo ecuatoriano: la gestión del Ministerio de Educación y de las instituciones educativas; el desempeño de los docentes; el currículo nacional; y el desempeño de los estudiantes; por ello es urgente efectuar la evaluación de los componentes del sistema educativo nacional, y, sobre la base de los resultados obtenidos el Ministerio de Educación podrá asumir medidas y decisiones que mejoren sus procesos, superen sus limitaciones, capacite a los recursos humanos del sector, mejore la infraestructura, optimice el uso de los recursos pedagógicos, y que aseguren, en definitiva, la calidad de la educación.

El Ministerio de Educación (2010), para evaluar la calidad de educación ha establecido los estándares de calidad educativa que son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo convirtiéndose en orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

Cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje.

Cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación (docentes y directivos), son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las instituciones educativas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje.

La evaluación al desempeño docente, es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La evaluación del desempeño docente permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento. (Ministerio de Educación, 2012)

3.6. LOS ESTÁNDARES Y TIPOS DE ESTÁNDARES DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

El Ministerio de Educación (2010) se encuentra diseñando cuatro tipos de estándares: de aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar.

- ✓ De aprendizaje: Estos estándares son descripciones de los logros educativos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación Inicial hasta Bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, se han empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales), así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.
- ✓ De desempeño directivo: Los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de

las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

- ✓ De desempeño docente: Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ De gestión escolar: Los estándares de gestión escolar hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

El modelo de desempeño directivo del Ecuador busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada escuela ecuatoriana.

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

4. METODOLOGÍA

4.1. PARTICIPANTES

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Santana, en el año lectivo 2011-2012, esta es una Institución Particular y trabaja en la jornada matutina, ubicada en la parroquia San Pedro del Cebollar, perteneciente a la provincia del Azuay.

La población a investigarse, por estratos, para evaluar tanto el desempeño profesional docente, como el desempeño profesional directivo, es la que consta a continuación:

TABLA 1

Población a investigarse en la Unidad Educativa Experimental Santana

Población a investigarse para el desempeño profesional docente	Total
Rector	1
Vicerrector	1
Docentes de 8vo, 9no, 10mo año de EGB, 1ero, 2do y 3ro de Bachillerato General	31
Estudiantes de 8vo, 9no, 10mo año de EGB, 1ero, 2do y 3ro de Bachillerato General	285
Padres de Familia	271

Población a investigarse para el desempeño profesional directivo	Total
Rector	1
Vicerrector	1
Consejo Directivo	4
Consejo Estudiantil	4
Comité de Padres de Familia	4
Supervisor Escolar	1

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

Respecto a la muestra a obtenerse de los estratos poblacionales correspondientes a estudiantes y padres de familia, para implementar la presente investigación, seguidamente se dan algunas instrucciones:

- **Procedimiento de cálculo de la muestra**
- **Definición del diseño muestral**

A. Definición del tipo de muestreo que se va a utilizar

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el muestreo probabilístico, con su variante muestreo aleatorio simple (MAS) sin reposición.

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.3.1. Técnicas

Las técnicas que se utilizaron en el desarrollo de la investigación son: entrevista con el rector de la institución educativa para solicitar la debida autorización para la realización del estudio de la presente tesis. Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta al supervisor de la institución, rector, docentes y estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia. Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó al rector, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar. Se llevó a cabo también la observación de una clase impartida por el docente seleccionado en la muestra.

LAS ENCUESTAS aplicadas al talento humano, Para determinar la eficiencia y eficacia docente a través de la acción de enseñanza y aprendizaje. Se las aplicó en el momento oportuno para recoger la información que es la base de la investigación, las mismas que se diseñaron de acuerdo al modelo que sugiere la Universidad Particular Técnica de Loja. Los resultados permitirán conocer el desempeño del profesor y servirán de

base para la capacitación docente, con el fin de actualizar y elevar la calidad de servicio de nuestra institución Es una de las técnicas más fáciles de tabular, real y concreta.

OBSERVACIÓN. Se la utiliza en la observación de la clase ejecutada por los docentes. Para determinar la interacción de profesores y alumnos en el aula, confirmación del buen hacer didáctico o la corrección de determinados fenómenos negativos en la tarea docente

4.3.2. Instrumentos

Son los medios materiales que se emplearon para recoger y almacenar la información.

Para evaluar al directivo se aplicaron 5 instrumentos de encuestas:

- Autoevaluación al rector
- Evaluación por parte del consejo directivo
- Evaluación por parte del consejo estudiantil
- Evaluación por parte del comité central de padres de familia
- Evaluación por parte del supervisor

Evaluando: competencias gerenciales, pedagógicas y liderazgo en la comunidad, siendo el objetivo principal “obtener información sobre el desempeño profesional del rector, con el fin de de mejorar la gestión de la institución que dirige”.

Para evaluar a los docentes se aplicaron 5 instrumentos de encuestas:

- La autoevaluación, que valora las dimensiones de sociabilidad pedagógica; habilidades pedagógicas didácticas; desarrollo emocional; atención a estudiantes con necesidades especiales; aplicaciones de normas y reglamentos; relaciones con la comunidad; clima de trabajo. Con el objetivo de “reflexionar sobre el desempeño profesional y con el fin de mejorar la práctica docente en el aula”.
- La coevaluación de los docentes, evalúa las dimensiones de desarrollo de actividades pedagógicas; cumplimiento de normas y reglamentos; disposición al cambio en educación; desarrollo emocional, con el objetivo de “Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula”.
- La evaluación de los docentes por parte del Rector, valora las dimensiones de sociabilidad pedagógica; atención a estudiantes con necesidades individuales;

habilidades pedagógicas didácticas; aplicaciones de normas y reglamentos; relaciones con la comunidad; con el objetivo de “Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño profesional docente con el fin de mejorar la práctica en el aula”.

- La evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, juzga las dimensiones de: habilidades pedagógicas didácticas; habilidades de sociabilidad pedagógica; atención a los estudiantes con necesidades individuales; relación con los estudiantes; con el objetivo de “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”.
- La evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, evalúa las dimensiones: relaciones con la comunidad; normas y reglamentos; sociabilidad pedagógica; atención a estudiantes con necesidades individuales; con el objetivo: de “reflexionar sobre el desempeño del docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes”.
- La observación de clase evalúa: actividades iniciales; de proceso enseñanza – aprendizaje y ambiente en el aula con el objetivo de “reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula”. Y obtener información sobre las habilidades pedagógicas y didácticas de los docentes.

TABLA 2

Muestras a investigarse en la Unidad Educativa Experimental Santana

Población*	N	(95%)	(%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño profesional docente:							
Director o Rector	1	---	---	---	---	---	1*
Subdirector o Vicerrector	1	---	---	---	---	---	1*
Inspector General	1	---	---	---	---	---	1*
Docentes de 8vo, 9no y 10mo Año de Educación Básica y Docentes de 1ero, 2do y 3er Año de Bachillerato	31	---	---	---	---	---	31*
Estudiantes de 8vo, 9no y 10mo Año de Educación Básica y Estudiantes de 1ero, 2do y 3er Año de Bachillerato	285	95	5	1,96	0,5	0,5	164
Padres de Familia	271	95	5	1,96	0,5	0,5	159
Para el desempeño profesional directivo:							
Rector	1	---	---	---	---	---	1*
Vicerrector	1	---	---	---	---	---	1*
Consejo Técnico o Consejo Directivo	4	---	---	---	---	---	4*
Gobierno Estudiantil	4	---	---	---	---	---	4*
Comité Central de Padres de Familia	4	---	---	---	---	---	4*
Supervisor Escolar	1	---	---	---	---	---	1*

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

Para desarrollar el proyecto planteado por la Universidad Técnica Particular de Loja, sobre la “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”.

Se ha seleccionado la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico de tipo descriptivo explicativo, que se caracteriza por ser provisional, cambiante, dinámica, importante para dar a conocer la realidad social educativa ofreciendo una información útil y actualizada de los problemas sociales, para que los profesionales de la educación intervengan con esta realidad brindando alternativas para un desarrollo, para proporcionar una intervención adecuada y transformar la realidad social es preciso conocerla, describirla, explicarla y comprenderla.

Investigación científica, ya que al aplicarla permite conocer la realidad social y diagnosticar las posibles necesidades.

Investigación bibliográfica, para obtener teoría en base a las fuentes de información, primarias, secundarias y terciarias.

Seguidamente se describe cual fue el desarrollo de cada uno de los pasos del proceso de investigación: bibliografía básica, asesorías presenciales, recolección de datos, tabulación y organización de la información, análisis e interpretación de resultados, planificación del proyecto de mejoramiento educativo, y estructuración del informe o tesis.

- ✓ **Bibliografía básica.** La bibliografía básica consultada en libros, revistas, investigaciones en internet, artículos del Ministerio de educación sirvió para profundizar y actualizarme en el tema; siendo el fundamento científico que sirvió para redactar el análisis, la discusión de los resultados obtenidos, elaborar la propuesta de mejoramiento educativo y la estructuración del informe; permitiendo determinar la calificación del directivo, docentes y el nivel al que pertenece la institución; la orientación y explicación clara y precisa en la tutoría presencial esclarecieron dudas, permitiendo corregir errores y culminar el trabajo. En realidad encontrar la bibliografía básica fue complejo por lo que recopile la mayor parte de información en diferentes textos sobre el tema, en bibliotecas, por amistades e incluso adquirirlos, además se debe reconocer que el

internet es una herramienta fundamental para recolectar información precisa y actual.

Recolección de datos.- cada docente presenta cierta resistencia al momento de escuchar la palabra evaluación, sin embargo, todos colaboraron facilitando el trabajo investigativo; en cuanto a los estudiantes al igual que los docentes todos estuvieron dispuestos facilitando la recolección de datos; y lo que se refiere a los padres de familia fue una tarea más complicada, ya que no acudían a los llamados, pero haciendo diferentes actividades pude conseguir la muestra necesaria.

Este estudio de campo se lo realizó siguiendo todas y cada una de las expectativas planteadas en la guía de trabajo por la UTPL. Se seleccionó La unidad educativa Santana. En la entrevista con el señor rector, se planteó el tema en estudio enfatizando mi compromiso y seriedad en el trabajo; aceptó y autorizó la realización de la investigación. Sin embargo manifestó su preocupación por el tiempo que se ocuparía en realizar las encuestas, gracias a la coordinación con inspección y colaboración de los docentes, consejo directivo, padres de familia, estudiantes; todo el proceso se cumplió de la mejor manera.

- ✓ **Tabulación y organización de la información.** Fue un trabajo exhausto, y desgastante, pero a la vez interesante, debo recalcar que es muy importante trabajar con datos reales.
- ✓ **Análisis e interpretación de datos.** Al realizar el análisis fue muy placentero encontrar resultados muy positivos, lo que nos permite sentirnos orgullosos que existan docentes y directivos de calidad en nuestras instituciones educativas.
- ✓ **Estructuración del informe o tesis.** La estructuración del informe fue bastante extenso y gratificante, contó con la contribución de diferentes agentes externos y sobre todo con la tutela de los docentes de la universidad, cumpliendo así y de forma eficaz cada uno de los pasos requeridos.

- ✓ **Proyecto de mejoramiento educativo.** El proyecto no fue tan sencillo realizarlo, ya que al obtener excelencia en los resultados del desempeño de la institución, la falencia primordial fue la falta de utilización de recursos tecnológicos, partiendo del planteamiento del problema y tomando en cuenta la situación actual de la institución con el posible deslindamiento del Instituto, se consideró el tema de la propuesta y se prosiguió a desarrollarlo en base a normativas internacionales de excelencia.

- ✓ **Comprobación de los supuestos:** Partiendo de los supuestos, el actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad.

Se puede decir que se rechaza los supuestos antes descritos, al contrario se plantea supuestos que fueron verificados y validados.

El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de eficiente, en función de los estándares de calidad.

El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de eficiente, en función de los estándares de calidad. Por lo que, el desempeño docente y directivo puede ser eficiente en algunas instituciones educativas, tal vez en la mayoría, siguiendo un proceso adecuado de evaluación y sobre todo sin tensionar a los docentes y a los directivos.

5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

A continuación se presenta los resultados de la investigación de campo. Los datos de las encuesta a docentes, directivos, padres de familia, miembros de los Consejos Técnico o Directivo, y Estudiantil y del Comité Central de Padres de Familia y a los Supervisores Escolares, y de la observación de la clase impartida por los docentes, descritos en las tablas estadísticas correspondientes.

5.1. Resultados

5.1.1. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes, rector, estudiantes, padres de familia y observación de una clase impartida por el docente.

TABLA 1
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay Durante
El Año Lectivo 2012 – 2013
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,144)		2 (0,288)		3 (0,432)		4 (0,576)		5 (0,72)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1 Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	0	0	5	16,13	26	83,87	31	100
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula	0	0	0	0	0	0	3	9,677	28	90,32	31	100
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, sin faltarles al respeto ni agredirlos verbal o físicamente.	0	0	0	0	0	0	10	32,26	21	67,74	31	100
1.4. Propicio el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	13	41,94	18	58,06	31	100
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros	0	0	0	0	0	0	8	25,81	23	74,19	31	100
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	7	22,58	24	77,42	31	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	15	48,39	16	51,61	31	100
TOTAL	0		0		0		61		156		217	
PUNTAJE	0		0		0		35,136		112,32		147,456	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,161917051		0,517603687		0,679520737	

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

ANÁLISIS:

Analizando a las preguntas orientadas hacia las sociabilidad pedagógica, la mayor parte de docentes contestaron que frecuentemente se fomenta la autodisciplina en el aula, es decir se reconoce la importancia que tiene la relación de lo cognitivo con lo conductual para llegar a la formación integral del alumno, concibiéndolo como un ser biopsicosocial, como un yo integral que le permite ajustarse al currículo educativo actual.

Lo que se quiere en la actualidad es que los estudiantes sean parte de una educación de calidad orientada tanto hacia el conocimiento como la formación de un ser que aporte positivamente a la sociedad.

TABLA 2

**Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay Durante
El Año Lectivo 2012 – 2013
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,846)		2 (1,692)		3 (2,538)		4 (3,384)		5 (4,23)			
	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 enfrentan en la vida diaria	0	0	0	0	7	22,58	9	29,03	15	48,39	31	100
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	2	6,452	13	41,94	9	29,03	7	22,58	31	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	1	3,226	4	12,9	26	83,87	31	100
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0	0	0	4	12,9	27	87,1	31	100
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0	0	0	2	6,452	29	93,55	31	100
2.6. Recuerdoa los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0	3	9,677	7	22,58	21	67,74	31	100
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	6	19,35	6	19,35	19	61,29	31	100
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0	5	16,13	5	16,13	21	67,74	31	100
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas o inquietudes.	0	0	0	0	0	0	2	6,452	29	93,55	31	100
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0	0	0	5	16,13	26	83,87	31	100
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0	2	6,452	1	3,226	28	90,32	31	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0	18	58,06	8	25,81	5	16,13	31	100
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0	2	6,452	4	12,9	25	80,65	31	100
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	19	61,29	8	25,81	4	12,9	31	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	4	12,9	7	22,58	20	64,52	31	100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	3	9,677	4	12,9	24	77,42	31	100
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0	9	29,03	17	54,84	5	16,13	31	100
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	0	0	3	9,677	28	90,32	31	100
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	4	12,9	8	25,81	19	61,29	31	100
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0	9	29,03	3	9,677	19	61,29	31	100
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0	0	0	20	64,52	11	35,48	31	100
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	11	35,48	10	32,26	3	9,677	4	12,9	3	9,677	31	100
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0	0	0	2	6,452	29	93,55	31	100

2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:													
2.24.1. Analizar	0	0	0	0	0	0	7	22,58	24	77,42	31	100	
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0	0	0	7	22,58	24	77,42	31	100	
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0	0	0	12	38,71	19	61,29	31	100	
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	0	0	9	29,03	22	70,97	31	100	
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0	0	0	11	35,48	20	64,52	31	100	
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0	0	0	2	6,452	29	93,55	31	100	
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0	0	0	11	35,48	20	64,52	31	100	
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0	0	0	2	6,452	29	93,55	31	100	
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0	0	0	0	5	16,13	26	83,87	31	100	
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	0	0	8	25,81	23	74,19	31	100	
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0	5	16,13	11	35,48	15	48,39	31	100	
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0	0	0	1	3,226	30	96,77	31	100	
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0	0	0	0	31	100	31	100	
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0	4	12,9	10	32,26	17	54,84	31	100	
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0	0	0	5	16,13	26	83,87	31	100	
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0	9	29,03	14	45,16	8	25,81	31	100	
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0	6	19,35	12	38,71	13	41,94	31	100	
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0	3	9,677	16	51,61	12	38,71	31	100	
TOTAL	11	12	135	285	828	1271							
PUNTAJE	0	20,304	342,63	964,44	3502,44	4829,814							
PUNTAJE PROMEDIO	0	0,015974823	0,269575138	0,758804091	2,755656963	3,800011015							

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

ANÁLISIS:

La segunda dimensión en la que se evalúa a los docentes esta categorizadas por habilidades pedagógicas y didácticas entre las cuales se encuentran en el desarrollo de los estudiantes el respeto. El grupo de docentes encuestados respondió en su totalidad que es necesario fomentar y promover de manera frecuente el respeto como parte de la formación académica de los estudiantes para encaminarlos hacia las normativas del buen vivir estipuladas en la Constitución de la República del Ecuador.

Sin embargo podemos observar que la falta de utilización en los recursos tecnológico es evidente y muy marcado, cuando somos los docentes quienes debemos estar a la vanguardia tecnológica para trabajar con los alumnos y mantener una clase creativa y dinámica.

TABLA 3
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay Durante
El Año Lectivo 2012 – 2013
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DESARROLLO EMOCIONAL												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,226)		2 (0,452)		3 (0,678)		4 (0,904)		5 (1,13)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0	0	0	3	9,677	28	90,32	31	100
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0	5	16,13	17	54,84	9	29,03	31	100
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0	4	12,9	13	41,94	14	45,16	31	100
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0	2	6,452	5	16,13	24	77,42	31	100
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0	0	0	9	29,03	22	70,97	31	100
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0	0	0	11	35,48	20	64,52	31	100
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0	0	0	6	19,35	25	80,65	31	100
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0	2	6,452	14	45,16	15	48,39	31	100
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0	3	9,677	8	25,81	20	64,52	31	100
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	5	16,13	12	38,71	14	45,16	31	100
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0	0	0	4	12,9	27	87,1	31	100
TOTAL	0	0	0	0	21	102	218	341				
PUNTAJE	0	0	14,238	92,208	246,34	352,786						
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0,041753666	0,270404692	0,722404692	1,03456305						

ANÁLISIS:

En la autoevaluación de los docentes se desarrollaron preguntas orientadas al desarrollo emocional, unas de ellas fue sobre el estímulo que reciben los educadores por parte de sus superiores y compañeros, dejando sus respuestas en evidencia que existe una buena relación entre directivos, docentes y autoridades de la institución manteniendo así un clima de afectividad, respeto y sociabilidad en él.

TABLA 4
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay Durante
El Año Lectivo 2012 – 2013
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (0,206)		2 (0,412)		3 (0,618)		4 (0,824)		5 (1,03)				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	6	19,35	25	80,65	31	100
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0	0	0	0	15	48,39	16	51,61	31	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	8	25,81	23	74,19	31	100
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0	8	25,81	16	51,61	7	22,58	31	100	
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0	0	0	0	8	25,81	23	74,19	31	100
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	4	12,9	17	54,84	10	32,26	31	100	
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0	11	35,48	13	41,94	7	22,58	31	100	
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	2	6,452	8	25,81	21	67,74	31	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	0	5	16,13	26	83,87	31	100
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0	4	12,9	6	19,35	21	67,74	31	100	
TOTAL	0	0	0	0	29	102	179	310					
PUNTAJE	0	0	0	0	17,922	84,048	184,37	286,34					
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,057812903	0,271122581	0,594741935	0,923677419					

ANÁLISIS:

La ley de educación en el Ecuador promueve una educación de equidad e igualdad para lo cual el desempeño del docente debe estar orientado a brindar las oportunidades necesarias a los estudiantes que presentan necesidades especiales aplicando ya sea estrategias, técnicas, y metodologías para potencializar el conocimiento y habilidades en los educandos que así los requieren. Al ser la mayor parte del personal quienes están trabajando en la inclusión educativa, la misma que dispone la Ley de Educación vigente en la que este grupo si preocupa, ya que el rol del docente debe manifestarse también por la sensibilidades hacia las diferentes necesidades que presentan sus estudiantes para insertarlos a la sociedad y ser personas productivas.

TABLA 5
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay Durante
El Año Lectivo 2012 – 2013
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,206)		2 (0,412)		3 (0,618)		4 (0,8,24)		5 (1,03)			
	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	7	22,58	7	22,58	17	54,84	31	100
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	0	0	8	25,81	23	74,19	31	100
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0	0	0	0	31	100	31	100
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	6	19,35	11	35,48	14	45,16	31	100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	15	48,39	16	51,61	31	100
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0	0	7	22,58	24	77,42	31	100
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	0	0	0	0	31	100	31	100
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	6	19,35	10	32,26	15	48,39	31	100
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	11	35,48	13	41,94	7	22,58	31	100
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	0	0	3	9,677	28	90,32	31	100
TOTAL	0		0		30		74		206		310	
PUNTAJE	0		0		18,54		60,976		212,18		291,696	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,059806452		0,196696774		0,684451613		0,940954839	

ANÁLISIS:

Toda institución académica tiene normas y reglamentos que debe ser cumplida por el personal docente como parte del proceso organizacional de la misma. El sistema de educación en el Ecuador busca fortalecerse y mejorar para lo cual ha implementado ciertas exigencias que involucra tanto a la parte administrativa como operativa del espacio educativo. En este grupo de preguntas sobre la aplicación de normas y reglamentos por parte de los docentes manifiestan que casi siempre respetan y cumplen las normas académicas e institucionales lo que facilita la llegada a la excelencia en educación. Sin embargo es necesaria la supervisión y monitoreo por parte de las autoridades del plantel educativo a los docentes para que exista siempre un fiel cumplimiento de las disposiciones vigentes en la institución.

Actualmente no hay currículo que no se fundamente en normas académicas e institucionales, en el caso de nuestro país se rige por los principios de la Constitución Política del Estado del 2008 y la Ley intercultural Bilingüe de Educación

TABLA 6
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay Durante
El Año Lectivo 2012 – 2013
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (0,186)		2 (0,372)		3 (0,558)		4 (0,744)		5 (0,93)				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0	0	0	0	3	9,677	28	90,32	31	100
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	21	67,74	10	32,26	0	0	0	31	100
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0	0	0	5	16,13	26	83,87	0	31	100
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0	7	22,58	13	41,94	11	35,48	0	31	100
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	3	9,677	9	29,03	19	61,29	0	31	100
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0	3	9,677	7	22,58	21	67,74	0	31	100
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0	0	7	22,58	24	77,42	0	31	100
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	6	19,35	9	29,03	16	51,61	0	31	100
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0	7	22,58	14	45,16	10	32,26	0	31	100
TOTAL	0	0	0	0	47	77	155	279	0	0	0	31	100
PUNTAJE	0	0	0	0	26,226	57,288	144,15	227,664	0	0	0	31	100
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,094	0,205333333	0,516666667	0,816	0	0	0	31	100

ANÁLISIS:

Uno de los temas propuesto en las encuestas a los docentes fue la relación con la comunidad; se plantearon varias preguntas una de ellas estaba orientada hacia la participación en actividades para el desarrollo de la comunidad. La mayor parte de docentes participa activamente de las actividades donde la institución promueve el beneficio de la comunidad como es el programa Nuestro Hermano y las Jornadas deportivas Unidos somos más fuertes, donde participan conjuntamente con la institución varias instituciones educativas de escasos recursos, permitiéndoles compartir a los estudiantes con la comunidad.

TABLA 7
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay Durante
El Año Lectivo 2012 – 2013
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 7. CLIMA DE TRABAJO												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,186)		2 (0,372)		3 (0,558)		4 (0,744)		5 (0,93)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0	7	22,58	3	9,677	21	67,74	31	100
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0	6	19,35	8	25,81	17	54,84	31	100
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0	0	0	7	22,58	24	77,42	31	100
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0	0	0	13	41,94	18	58,06	31	100
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	7	22,58	9	29,03	15	48,39	31	100
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0	8	25,81	7	22,58	16	51,61	31	100
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0	5	16,13	14	45,16	12	38,71	31	100
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0	0	0	12	38,71	19	61,29	31	100
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	9	29,03	14	45,16	8	25,81	31	100
TOTAL	0		0		42		87		150		279	
PUNTAJE	0		0		23,436		64,728		139,5		227,664	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,084		0,232		0,5		0,816	

ANÁLISIS:

Uno de los aspectos importante en el campo laboral es el clima que se percibe entorno al trabajo; una de las preocupaciones del sistema educativo actual en el Ecuador es según la Constitución de la republica promover espacios educativos bajo un clima social que le permitan tanto al estudiantes como al docente disfrutar de un ambiente favorable que facilite tanto el trabajo del docente como el aprendizaje y formación integral del estudiantes. En este aspecto la comunicación entre compañeros es primordial para propiciar espacios educativos positivos.

Los docentes respondieron que siempre buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros. La comunicación y el diálogo mejora la convivencia y el trabajo colaborativo entre toda la comunidad. En la institución educativa se enseña y se aprenden modos de pensar y actuar que nos permiten saber hacer, saber convivir y saber ser. Es importante señalar que el clima de trabajo de un centro determina el contexto en el que se van a dar todas las conductas de alumnos, profesores y familias, y facilitan o dificultan la convivencia como el trabajo escolar. Entonces un buen clima es el que lleva al orden, por eso la importancia de que las instituciones educativas deben dotarse de un buen plan de gestión de convivencia eficaz que evite y resuelva problemas.

TABLA 8

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

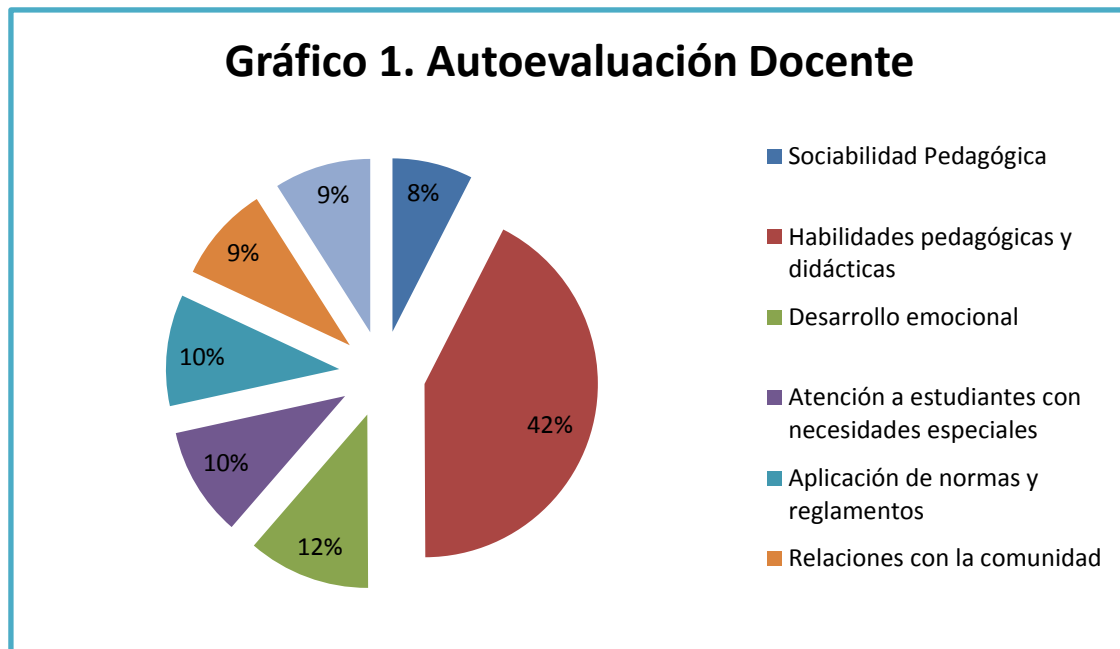
RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1		0,679
2	Habilidades pedagógicas y didácticas	3,838
3	Desarrollo emocional	1,034
4	Atención a estudiantes con necesidades especiales	0,923
5	Aplicación de normas y reglamentos	0,940
6	Relaciones con la comunidad	0,816
7	Clima de trabajo	0,816
TOTAL		9,049

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

GRÁFICO 1.1

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

En la encuesta realizada a los docentes mediante el cuestionario de autoevaluación, se obtuvo un puntaje sobresaliente de 9,04/10, con el aporte de cada una de las dimensiones con porcentajes y puntajes altos, lo cual denota que en todas las dimensiones indicadas los docentes consideran que su trabajo es relevante y abarcan todas las necesidades educativas, describiendo las dimensiones de la siguiente manera:

- Sociabilidad Pedagógica, con un puntaje de 0.67/0.72, se puede describir que los docentes en su mayoría practican siempre y frecuentemente un trato adecuado con los educandos, siendo amables, fomentando la autodisciplina y preocupándose de cada uno de ellos, tomando en cuenta sus opiniones y sugerencia para una mejor práctica profesional, mientras que un porcentaje mínimo practican sólo algunas veces las actividades mencionadas.
- Habilidades pedagógicas y didácticas con un puntaje de 3.83/4.23, se puede observar que mayoritariamente los docentes se preocupan por desarrollar en los educandos competencias útiles para su vida, adaptando los contenidos a su realidad y necesidad, tomando en cuenta el criterio de los estudiantes, considerando la brecha generacional de la tecnología como un recurso importante en el aula, mientras que un bajo porcentaje practican estas actividades algunas veces.
- Desarrollo emocional con un puntaje de 1,03/1.13, se demuestra que los docentes se sienten a gusto con su trabajo y que tanto los educandos, como las autoridades, valoran su desempeño y demuestran su satisfacción por la labor realizada.
- Atención a estudiantes con necesidades especiales con un puntaje 0.92/1.03 de se puede apreciar que las tres cuartas partes de los docentes atienden y se preocupan por las necesidades educativas especiales de los estudiantes que lo ameritan, propiciando la integración de estos en los aspectos académicos, sociales y emocionales, para motivar un desarrollo adecuado.
- Aplicación de normas y reglamentos con un puntaje de 0.94/1.03 se puede indicar que casi la totalidad de los docentes cumplen con las normas y reglamentos de la institución, la gran mayoría es puntual en la entrega de

planificaciones, evaluaciones y calificaciones, demostrando responsabilidad en sus obligaciones.

- Relación con la comunidad con un puntaje de 0.81/0.93 denota que la mayoría de docentes realizan actividades dentro de la comunidad, propiciando la interrelación del microsistema escuela con el microsistema hogar, realizando eventos con los padres de familia como institución, de esta manera contribuyen al desarrollo integral de la comuna.
- Clima de trabajo con un puntaje de 0.81/0.93, indicando que casi la totalidad de los docentes se identifican con sus compañeros, por lo que es fácil mantener y crear espacios de comunicación, inter-aprendizaje, compartiendo experiencias profesionales para un enriquecimiento mutuo.

TABLA 9
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
COEVALUACIÓN DOCENTE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,692)		2 (1,384)		3 (2,076)		4 (2,768)		5 (3,46)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	9	29,032	22	70,968	31	100
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	3	9,6774	14	45,161	14	45,161	31	100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	3	9,6774	12	38,71	16	51,613	31	100
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	7	22,581	8	25,806	16	51,613	31	100
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	5	16,129	5	16,129	21	67,742	31	100
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	4	12,903	4	12,903	23	74,194	31	100
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	12,903	27	87,097	31	100
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	3	9,6774	12	38,71	16	51,613	31	100
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	6	19,355	18	58,065	7	22,581	31	100
TOTAL	0	0	0	0	31	31	86	86	162	162	279	279
PUNTAJE	0	0	0	0	64,356	64,356	238,048	238,048	560,52	560,52	862,924	862,924
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,230666667	0,230666667	0,853218638	0,853218638	2,009032258	2,009032258	3,092917563	3,092917563

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

ANÁLISIS:

La manera pedagógica y didáctica que se desarrolla la gestión de aula debe ser planificada y puesta en marcha de acuerdo a la planificación enmarcada en el proyecto educativo institucional. Es por ello que se considera de vital importancia sensibilizar al docente para que en función de las necesidades de sus estudiantes adapte espacios y utilice recursos necesarios para solucionar las diferentes dificultades presentes en su grupo. Es de vital importancia también actualizar los recursos pedagógicos acordes a la edad y sección de cada uno.

Es importante que toda adaptación vaya dirigida a los alumnos y que se debe plasmar en un proyecto curricular de etapa y ciclo basado en las necesidades y características del alumnado del centro y del entorno. Así mismo debe ser controlada y supervisada por la Administración Educativa. Toda adaptación curricular debe responder a las necesidades que el alumno/a presenta

TABLA 10
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
COEVALUACIÓN DOCENTE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,384)		2 (0,768)		3 (1,152)		4 (1,536)		5 (1,92)			
	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	13	41,935	18	58,065	31	100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	8	25,806	16	51,613	7	22,581	31	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	6	19,355	2	6,4516	23	74,194	31	100
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	12	38,71	9	29,032	10	32,258	31	100
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0	16	51,613	9	29,032	6	19,355	31	100
TOTAL	0		0		42		49		64		155	
PUNTAJE	0		0		48,384		75,264		122,88		246,528	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,312154839		0,485574194		0,792774194		1,590503226	

ANÁLISIS:

En la Ley de educación presente en la Constitución de la Republica del Ecuador se promueve la vinculación con la comunidad por lo cual la institución educativa debe realizar actividades que involucre no solo al docente y al estudiante sino también a los padres de familia impulsando así el compromiso del quehacer educativo de sus hijos ya que ellos son parte esencial en el escenario educativo de sus representados. Es importante recalcar que las actitudes y rendimiento de los estudiantes aumentan cuando padres y maestros se entienden y respetan mutuamente, comparten expectativas similares y mantienen una buena comunicación. Una combinación muy valiosa para aprender es cuando la familia y la escuela trabajan juntos.

TABLA 11

**Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
COEVALUACIÓN DOCENTE**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,308)		2 (0,616)		3 (0,924)		4 (1,232)		5 (1,54)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	5	16,129	9	29,032	12	38,71	5	16,129	31	100
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	1	3,2258	10	32,258	9	29,032	11	35,484	31	100
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	7	22,581	14	45,161	10	32,258	31	100
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	0	0	7	22,581	24	77,419	31	100
TOTAL	0		6		26		42		50		124	
PUNTAJE	0		3,696		24,024		51,744		77		156,464	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,029806452		0,193741935		0,417290323		0,620967742		1,261806452	

ANÁLISIS:

El Ecuador vive un período de amplias realizaciones y cambios, pero, lo que es más importante que el docente sea parte de estos cambios que están encaminados hacia el fortalecimiento y mejoramiento de la calidad educativa

El Proyecto Educativo Institucional constituye un proceso de mejoramiento de la calidad de la Educación a nivel Institucional; permite la resignificación del ser humano y de la institución educativa al consensuar su oferta en función de los perfiles respectivos. Provoca un cambio entre los actores del proceso educativo y genera una organización institucional democrática a través de una planificación institucional dinámica. En las

encuestas aplicadas a los docentes un grupo de preguntas estuvieron orientadas hacia la disposición del cambio en educación; se les preguntó a los educadores si colaboraban en la consecución de los objetivos y metas del PEI la respuesta fue positiva, que lo hacían algunas veces aunque el docente tenga claro la visión y misión de la institución, estos objetivos deben ser pocos y claros, deben anticipar el camino y servir para unificar e integrar las decisiones y hacerlas coherentes para facilitar el cumplimiento en un tiempo determinado.

TABLA 12
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
COEVALUACIÓN DOCENTE

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. DESARROLLO EMOCIONAL													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (0,616)		2 (1,232)		3 (1,848)		4 (2,464)		5 (3,08)				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	0	0	2	6,4516	29	93,548	31	100	
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	4	12,903	27	87,097	31	100	
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	0	0	5	16,129	26	83,871	31	100	
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	0	0	7	22,581	24	77,419	31	100	
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	5	16,129	13	41,935	13	41,935	31	100	
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	3	9,6774	5	16,129	23	74,194	31	100	
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	7	22,581	4	12,903	20	64,516	31	100	
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	3	9,6774	9	29,032	19	61,29	31	100	
TOTAL	0		0		18		49		181		248		
PUNTAJE	0		0		33,264		120,736		557,48		711,48		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,134129032		0,48683871		2,247903226		2,868870968		

ANÁLISIS:

Un buen desarrollo de las capacidades emocionales, aumenta la motivación para aprender y experimentar. El entorno laboral debe convertirse en un espacio donde fluyan emociones positivas y no negativas que permitan fortalecer un clima social con relaciones afectivas entre compañeros y estudiantes al mismo tiempo una autoestima elevada. La mayor parte de docentes trabajan en un espacio educativo basado en la cordialidad, el respeto y la afectividad dando esto un ambiente de bienestar.

Ese trato entre las personas que conviven en la familia, en el trabajo, en la casa de vecinos o en la calle, están en peligro de agriarse por el ritmo cada vez más acelerado con que se vive. En general, cada uno está preocupado por sus cosas y se desentiende de lo que puedan necesitar quienes pasan junto a él.

Es aconsejable perseverar con el trato cordial y de una manera habitual sobre todo en las instituciones educativas por ser el lugar donde se pule la piedra preciosa. Los maestros deben ser el ejemplo de cordialidad para los estudiantes.

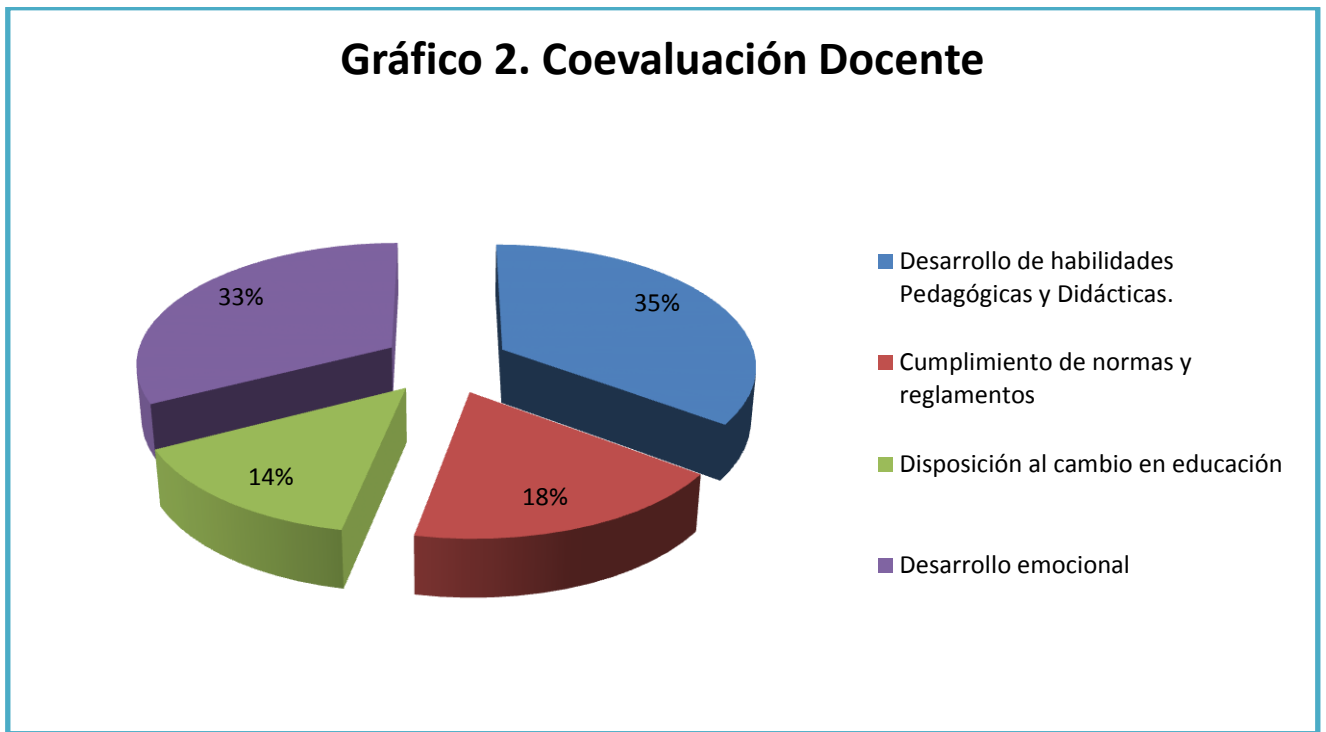
TABLA 13
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DOCENTE

RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DOCENTE		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Desarrollo de habilidades Pedagógicas y Didácticas.	3,092
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	1,590
3	Disposición al cambio en educación	1,261
4	Desarrollo emocional	2,868
TOTAL		8,814

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

GRÁFICO 2.1
RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DOCENTE



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

En la coevaluación docente, se obtuvo resultados favorables siendo 8,81/10, lo que refleja que entre ellos tienen un buen criterio del trabajo que realizan con los educandos y en cuanto a los deberes y obligaciones que cada uno cumple como entes productivos dentro de la institución, describiendo las dimensiones de la siguiente manera:

Dimensión de habilidad pedagógica evaluada, con un puntaje de 3,09/3,46 muestra que la mayoría de los docentes se preocupan por el desarrollo de competencias útiles para su vida de los educandos, adaptando los contenidos a su realidad y necesidad, tomando en cuenta el criterio de los estudiantes, y considerando la tecnología como un recurso importante en el aula.

Cumplimiento de normas y reglamentos con un puntaje de 1,59/1,92, se deduce según el criterio entre pares que casi la mayoría de docentes cumplen con las normas y reglamentos de la institución, siendo puntuales en la entrega de planificaciones, evaluaciones y calificaciones, demostrando responsabilidad en sus obligaciones.

Cambio en educación con un puntaje de 1,26/1,54, muestran que los docentes realizan investigaciones para proponer a sus compañeros nuevas formas de enseñanza, y aportan con ideas innovadoras.

Desarrollo emocional con un puntaje de 2,86/3,08, los docentes de la institución consideran que entre ellos, tienen un trato cordial, se preocupan por el bienestar colectivo, tienen una relación muy afectiva entre colegas.

TABLA 14
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,47)		2 (0,94)		3 (1,41)		4 (1,88)		5 (2,35)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	6	19,355	8	25,806	17	54,839	31	100
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	4	12,903	9	29,032	18	58,065	31	100
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	5	16,129	11	35,484	15	48,387	31	100
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	2	6,4516	11	35,484	18	58,065	31	100
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	5	16,129	12	38,71	14	45,161	31	100
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	7	22,581	13	41,935	11	35,484	31	100
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	4	12,903	12	38,71	15	48,387	31	100
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	0	0	10	32,258	21	67,742	31	100
TOTAL	0		0		33		86		129		248	
PUNTAJE	0		0		46,53		161,68		303,15		511,36	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,187620968		0,651935484		1,222379032		2,061935484	

ANÁLISIS:

La educación como acción social se introduce en los problemas que plantean la comunicación, la cooperación, la colaboración y la participación desde este punto de vista la educación no solo está enfocada al aprendizaje teórico conceptual sino a la parte emocional y afectiva en la que se desenvuelve el docente para propiciar escenarios educativos basados en la educación de la afectividad, es por ello que se les pregunto a los docentes si es que propiciaban al debate y respeto por la opiniones diferentes; el resultado a esta pregunta fue en su gran mayoría asertiva. El docente debe promover el diálogo con los estudiantes (es decir, debe saber comunicar y generar comunicación) el docente debe establecer reglas del juego clara en relación con los estudiantes. Debe prevalecer el respeto por las opiniones diferentes.

TABLA 15
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013

EVALUACIÓN A DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,412)		2 (0,824)		3 (1,236)		4 (1,648)		5 (2,06)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0	0	10	32,258	21	67,742	31	100
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	0	0	4	12,903	27	87,097	31	100
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	3	9,6774	28	90,323	31	100
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	31	100	31	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	15	48,387	16	51,613	31	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	0	0	4	12,903	27	87,097	31	100
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	0	0	12	38,71	19	61,29	31	100
TOTAL	0		0		0		48		169		217	
PUNTAJE	0		0		0		79,104		348,14		427,244	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0,364534562		1,604331797		1,968866359	

ANÁLISIS:

Debido a la diversidad de estudiantes que hay en nuestras aulas, se impone la necesidad de ofrecer un adecuado tratamiento a las diferencias individuales tanto desde el punto de vista cognitivo como educativo. El maestro está en la obligación de hacer un análisis y diagnóstico de las necesidades de su grupo estudiantil para poder tomar acciones que ayuden al estudiante a integrarse al trabajo de la clase. El desempeño profesional del docente debe revelar una actitud pedagógica afectiva con sensibilidad hacia aquello que más lo necesita, los estudiantes merecen igualdad de oportunidades, respeto a sus características y necesidades individuales. Los docentes deben propiciar el desarrollo de las capacidades individuales motrices, de equilibrio personal; de relación y de actuación social con la adquisición de los elementos básicos culturales.

TABLA 16
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (0,588)		2 (1,176)		3 (1,764)		4 (2,352)		5 (2,94)				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	3	9,6774	12	38,71	16	51,613	31	100	
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0	0	6	19,355	25	80,645	31	100	
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	0	0	4	12,903	27	87,097	31	100	
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	7	22,581	8	25,806	16	51,613	31	100	
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	0	0	17	54,839	14	45,161	31	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	4	12,903	12	38,71	15	48,387	31	100	
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3	9,6774	9	29,032	19	61,29	31	100	
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	2	6,4516	7	22,581	22	70,968	31	100	
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	3	9,6774	7	22,581	21	67,742	31	100	
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentará en la vida diaria.	0	0	0	0	4	12,903	9	29,032	18	58,065	31	100	
TOTAL	0		0		26		91		193		310		
PUNTAJE	0		0		45,864		214,032		567,42		827,316		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,147948387		0,690425806		1,830387097		2,66876129		

ANÁLISIS:

La pedagogía es una herramienta que permite al maestro trabajar de manera óptima en la gestión áulica pero esta debe estar enmarcada en habilidades y destrezas que deben ser manejadas por el educador. Una clase preparada con bases pedagógicas y didácticas en función de las necesidades del estudiante vinculado con problemas reales de la vida diaria conllevará a un aprendizaje significativo y a un clima social favorable para el entorno educativo. Frente a la pregunta sobre si los docentes preparan sus clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria, la mayor parte de docentes lo realizan pues la clase puede definirse como una actividad docente en la cual los estudiantes guiados por el profesor se enfrentan a la solución de problemas de su vida mediante tareas lo que les permite apropiarse de diversos contenidos y alcanzar determinados logros, basándose en métodos y estilos propios desarrollando en ellos competencias múltiples.

TABLA 17
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,294)		2 (0,588)		3 (0,882)		4 (1,176)		5 (1,47)		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	3	9,6774	7	22,581	21	67,742	31	100
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	2	6,4516	9	29,032	20	64,516	31	100
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	0	0	5	16,129	26	83,871	31	100
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	15	48,387	9	29,032	7	22,581	31	100
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0	3	9,6774	7	22,581	21	67,742	31	100
TOTAL	0		0		23		37		95		155	
PUNTAJE	0		0		20,286		43,512		139,65		203,448	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,130877419		0,280722581		0,900967742		1,312567742	

ANÁLISIS:

La educación, para atender los requerimientos de la sociedad no puede estar desvinculada del contexto, inmerso en las dimensiones éticas y psicológicas del sujeto educador. Encauzar o en todo caso resolver los conflictos dados en el trabajo, es un reto que debe ser asumido con profesionalismo por parte del docente que debe ser reflejado en su actividad escolar, para evitar situaciones conflictivas permanentes las misma que dañarían el clima social favorable que es parte de la calidad educativa. Los docentes encuestados manifestaron que algunas veces sitúan los conflictos que se dan en el trabajo, en el terreno profesional, y es que lo importante no es evitar los conflictos para no tener consecuencias dañinas o paralizadoras.

Más bien, el principal propósito debe ser la forma de encontrar soluciones y de crear condiciones para que alienten una confrontación constructiva y vivificante para el conflicto. El maestro demuestra su compromiso educativo cuando actúa de manera responsable con sus labores docentes.

TABLA 18
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (0,236)		2 (0,472)		3 (0,708)		4 (0,944)		5 (1,18)		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31	100	31	100
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0	12	38,71	9	29,032	10	32,258	31	100	
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	14	45,161	17	54,839	31	100	
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	4	12,903	27	87,097	31	100	
TOTAL	0	0	0	0	12	27	85	124					
PUNTAJE	0	0	0	0	8,496	25,488	100,3	134,284					
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,068516129	0,205548387	0,808870968	1,082935484					

ANÁLISIS:

El maestro debe conectarse con los padres y sensibilizarlos sobre la importancia evolutiva-afectiva de sus representados, buscando establecer una relación de confianza, la misma que determina, matiza y da forma al binomio familia -escuela, que debe basarse en una por una actitud de respeto y responsabilidad compartida como complemento en la tarea de educar a los hijos. Es por esta razón que las instituciones educativas deben programar actividades que involucren a los padres con el único propósito de fortalecer los entornos educativos favorables para los estudiantes. Más del 90% de maestros contestaron que algunas veces les gusta programar actividades con los padres de familia, representantes y estudiantes, y es que realizar actividades para con los padres, representantes y estudiantes es fundamental para el enlace de la familia y la escuela, una razón es legislativa y otra conceptual.

La razón legislativa se basa en las leyes, y una de esas es la Declaración de los Derechos Humanos de la ONU, desde 1984, se estipula que padres y madres tienen la principal responsabilidad de educar a sus hijos. También en la Ley de Educación de nuestro país señala su importancia y por ello deben ser partícipes de las materias escolares más importantes.

Conseguir una buena relación en familia y escuela a través de actividades que integren será beneficiosa para ambos. Esto ayudará al docente a entender la situación especial y la rutina de cada educando. Desarrollando relaciones positivas entre familia, escuela y profesorado puede construirse expectativas más realistas sobre cada estudiante, y aún su propia familia puede ayudar de una mejor manera a sus hijos.

TABLA 19
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR

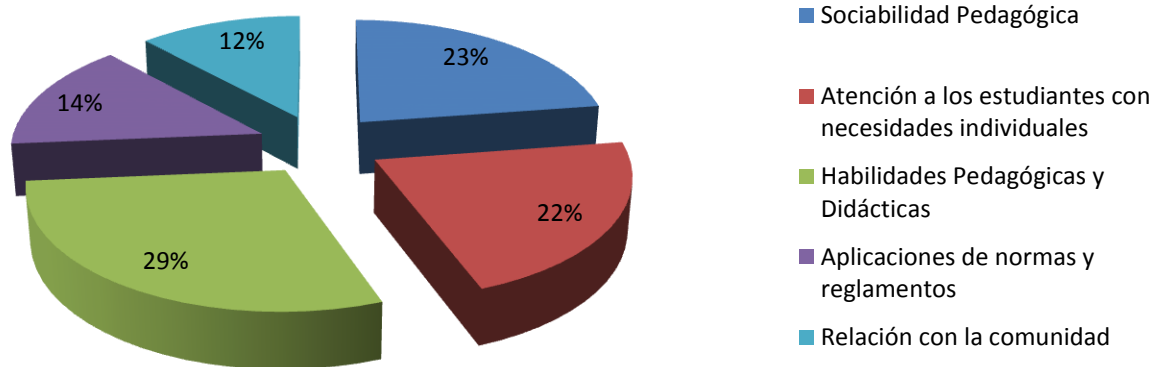
RESUMEN DE LA EVALUACION A DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Sociabilidad Pedagógica	2,061
2	Atención a los estudiantes con necesidades individuales	1,968
3	Habilidades Pedagógicas y Didácticas	2,668
4	Aplicaciones de normas y reglamentos	1,312
5	Relación con la comunidad	1,082
TOTAL		9,095

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

GRÁFICO 3.1
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR

Gráfico 3. Evaluación Docente por parte del Rector



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

En la evaluación de parte del rector a los docentes se obtuvo una calificación de 9,09/10 lo cual indica que los docentes cumplen en gran medida las diferentes funciones dentro de la institución y que su trabajo es satisfactorio siguiendo cada una de las dimensiones propuestas en la encuesta, descritas a continuación:

Sociabilidad pedagógica con un puntaje de 2,06/2,35, según el criterio de la autoridad demuestra que en su mayoría los docentes se preocupan y que desarrollan en los educandos competencias útiles para su vida, adaptando los contenidos a su realidad y necesidad, tomando en cuenta el criterio de los estudiantes, y utilizan la tecnología como un recurso importante en el aula.

Atención a diferencias individuales con un puntaje de 1,96/2,06, indica que la gran mayoría de los docentes atienden y se preocupan de las necesidades educativas de los estudiantes, propiciando la integración de estos en los aspectos académicos, sociales y emocionales, encaminado a un desarrollo adecuado.

Habilidad pedagógica y didáctica con un puntaje de 2,66/2,94, demuestra que los docentes elaboran las planificaciones y las entregan en la fecha establecida, tomando en cuenta el contexto de los estudiantes, una bibliografía actualizada y utilizando recursos tecnológicos, además da a conocer al estudiante esta planificación al inicio del año explicando cada uno de sus puntos.

Aplicación de normas y reglamentos con un puntaje de 1,31/1,47, indica que los docentes en su mayoría aplican todos lo requerido en el reglamento interno de la institución y forman parte activa de la misma, para el buen funcionamiento institucional.

Relación con la comunidad con un puntaje de 1,08/1,18 muestra que los docentes se involucran en las actividades realizadas por la comunidad, interactuando con los padres de familia para el desarrollo de la comuna.

TABLA 20
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES REALIZADA POR LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (2,194)		2 (4,388)		3 (6,582)		4 (8,776)		5 (10,97)		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	3	1,8293	25	15,244	45	27,439	91	55,488	164	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	6	3,6585	65	39,634	93	56,707	164	100	
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	4	2,439	15	9,1463	38	23,171	67	40,854	40	24,39	164	100	
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	3	1,8293	31	18,902	27	16,463	103	62,805	164	100	
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	1	0,6098	8	4,878	22	13,415	57	34,756	76	46,341	164	100	
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	15	9,1463	23	14,024	31	18,902	43	26,22	52	31,707	164	100	
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	3	1,8293	1	0,6098	3	1,8293	61	37,195	96	58,537	164	100	
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:													
1.8.1. Analizar.	0	0	0	0	36	21,951	25	15,244	103	62,805	164	100	
1.8.2. Sintetizar.	0	0	6	3,6585	28	17,073	35	21,341	95	57,927	164	100	
1.8.3. Reflexionar.	4	2,439	9	5,4878	29	17,683	31	18,902	91	55,488	164	100	
1.8.4. Observar.	0	0	4	2,439	19	11,585	23	14,024	118	71,951	164	100	
1.8.5. Descubrir.	2	1,2195	2	1,2195	16	9,7561	21	12,805	123	75	164	100	
1.8.6. Redactar con claridad.	8	4,878	16	9,7561	31	18,902	46	28,049	63	38,415	164	100	
1.8.7. Escribir correctamente.	9	5,4878	11	6,7073	29	17,683	43	26,22	72	43,902	164	100	
1.8.8. Leer comprensivamente.	5	3,0488	21	12,805	31	18,902	26	15,854	81	49,39	164	100	
TOTAL	51		122		375		615		1297		2460		
PUNTAJE	111,894		535,336		2468,25		5397,24		14228,09		22740,81		
PUNTAJE PROMEDIO	0,045485366		0,21761626		1,003353659		2,194		5,783776423		9,244231707		

ANÁLISIS:

Los procesos educativos deben estar dados en base a modelos pedagógicos acertados, ya que estos cumplen un papel muy importante en la construcción de conocimientos. Siendo el estudiante el agente receptor activo, está en la capacidad de emitir un comentario sobre la manera en que su maestro desarrolla la clase. La práctica pedagógica debe despertar en el estudiante interés por lo que enseña el docente y por lo que él aprende. El profesional de la educación, en el ejercicio de su profesión despliega múltiples acciones en su actividad pedagógicas en los diferentes contextos

de actuación, lo cual exige de una adecuada formación académica, laboral e investigativa, que se sintetiza en las habilidades profesionales como núcleo esencial para un desempeño competente. Se les preguntó a los docentes sobre la manera en que explican los diferentes temas en el aula. Los docentes contestaron que algunas veces explican las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados, es decir que trabajan de acuerdo al currículo que demanda la Ley de Educación.

TABLA 21
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES REALIZADA POR LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (0,824)		2 (1,648)		3 (2,472)		4 (3,296)		5 (4,12)				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0	0	0	27	16,463	45	27,439	92	56,098	164	100	
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	5	3,0488	7	4,2683	6	3,6585	60	36,585	86	52,439	164	100	
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	2	1,2195	3	1,8293	15	9,1463	47	28,659	97	59,146	164	100	
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	9	5,4878	11	6,7073	10	6,0976	41	25	93	56,707	164	100	
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	4	2,439	1	0,6098	12	7,3171	43	26,22	104	63,415	164	100	
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	1	0,6098	2	1,2195	11	6,7073	37	22,561	113	68,902	164	100	
TOTAL	21		24		81		273		585		984		
PUNTAJE	17,304		39,552		200,232		899,808		2410,2		3567,096		
PUNTAJE PROMEDIO	0,017585366		0,040195122		0,203487805		0,914439024		2,449390244		3,625097561		

ANÁLISIS:

Las habilidades sociales contienen componentes motores y manifiestos, emocionales y afectivos, y cognitivos. Las habilidades de sociabilidad pedagógica son un conjunto de conductas que le permiten al maestro actuar de manera sensible y responsable en su campo profesional, buscando siempre el beneficio de los estudiantes, propiciando un espacio educativo con un clima social agradable. Al aplicarle la encuesta a los docentes en cuanto a esta temática, manifiestan que aprovechan el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes, que depende de la asignatura que vayan a dictar.

Al realizar el estudiante las actividades en el medio natural desarrolla aspectos físicos en el medio natural y de esta forma va a llegar a respetarlo y valorarlo para vivir en completa armonía con la naturaleza. La educación que se desarrolla en un medio físico es considerada como un tema transversal, por lo cual tiene un aprendizaje significativo e involucra una serie de principios y actitudes marcados en la escuela, que además nos ayudan a estrechar lazos de relación con la naturaleza.

TABLA 22
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES REALIZADA POR LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,96)		2 (1,92)		3 (2,88)		4 (3,84)		5 (4,80)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	5	3,0488	3	1,8293	19	11,585	45	27,439	92	56,098	164	100
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	1	0,6098	2	1,2195	7	4,2683	65	39,634	89	54,268	164	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	12	7,3171	63	38,415	89	54,268	164	100
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0	0	0	15	9,1463	45	27,439	104	63,415	164	100
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	4	2,439	1	0,6098	12	7,3171	43	26,22	104	63,415	164	100
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	6	3,6585	8	4,878	7	4,2683	31	18,902	112	68,293	164	100
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	4	2,439	3	1,8293	12	7,3171	56	34,146	89	54,268	164	100
TOTAL	20		17		84		348		679		1148	
PUNTAJE	19,2		32,64		241,92		1336,32		3259,2		4889,28	
PUNTAJE PROMEDIO	0,016724739		0,028432056		0,210731707		1,164041812		2,83902439		4,258954704	

ANÁLISIS:

Un alumno tiene necesidades educativas especiales cuando presenta dificultades mayores que el resto de los alumnos. El rol del docente no está limitado solamente a dar una clase magistral a los estudiantes, sino que debe tener la capacidad de responder a Necesidades Educativas Especiales, para lograr el máximo desarrollo personal y social de sus educandos. Bajo esta temática se les preguntó a los docentes si se preocupan por los estudiantes que faltan y llaman a los padres de familia o representantes, frente a esta pregunta los encuestados respondieron que lo hacen si el alumno falta más de dos días. Es de suma importancia conocer el motivo por qué falta el estudiante, también es conveniente que el padre de familia mantenga una comunicación con sus maestros para poder ayudar al estudiante de mejor manera.

TABLA 23
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES REALIZADA POR LOS ESTUDIANTES

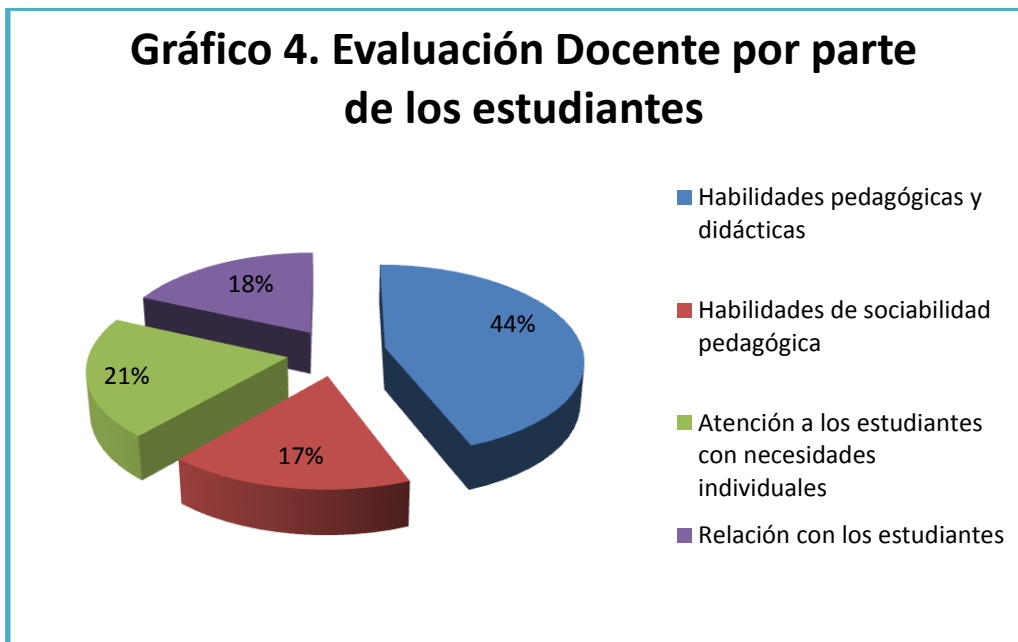
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,822)		2 (1,644)		3 (2,466)		4 (3,288)		5 (4,11)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	0	0	0	0	39	23,78	125	76,22	164	100
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	2	1,2195	5	3,0488	51	31,098	106	64,634	164	100
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0	0	0	61	37,195	103	62,805	164	100
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	6	3,6585	60	36,585	98	59,756	164	100
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	0	0	0	0	6	3,6585	42	25,61	116	70,732	164	100
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	1	0,6098	1	0,6098	11	6,7073	20	12,195	131	79,878	164	100
TOTAL	1		3		28		273		679		984	
PUNTAJE	0,822		4,932		69,048		897,624		2790,69		3763,116	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000835366		0,005012195		0,070170732		0,912219512		2,836067073		3,824304878	

ANÁLISIS:

El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda desarrollar valores como el respeto, la cortesía, el compañerismo, etc. La figura del docente va más allá de ser el mero transmisor de contenidos académicos. Enseñar es un concepto más amplio que incluye también una labor de apoyo y asesoramiento para conseguir los mejores resultados posibles en el rendimiento escolar de los alumnos. Las buenas relaciones entre los estudiantes es parte de un ambiente educativo agradable, el cual se consigue con la aplicación de una pedagogía de ternura basada en la educación de la afectividad. Se les preguntó a los docentes si ellos enseñan a mantener buenas relaciones entre sus estudiantes, las respuestas revelaron que lo hacen y favorece ya que el maestro debe promover constantemente actividades, estrategias y técnicas que conlleven a la armonía y compañerismo entre la población estudiantil, solo así se tendrán espacios educativos de calidad.

TABLA 24
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS
ESTUDIANTES

RESUMEN DE LA EVALUACION A DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Habilidades pedagógicas y didácticas	9,2442
2	Habilidades de sociabilidad pedagógica	3,6251
3	Atención a los estudiantes con necesidades individuales	4,2590
4	Relación con los estudiantes	3,8243
TOTAL		20,9526



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

En la evaluación a docentes por parte de los estudiantes se obtuvo un puntaje de 20,95/24, lo cual denota que los docentes realizan un excelente trabajo desde el punto de vista de los educandos, describiendo las dimensiones a continuación:

Habilidades pedagógicas y didácticas con un puntaje de 9,24/10,97, los docentes trabajan a partir de sus criterios; sin embargo, si deben considerar criterios dados por sus estudiantes lo hacen, dan a conocer el objetivo y el tema de cada clase antes de iniciarla y relacionan los contenidos de la realidad con ejemplos prácticos y útiles.

Sociabilidad pedagógica con un puntaje de 3,625/4,12 se puede apreciar que dan a conocer la estructura de la planificación al inicio del año, mientras que los demás docentes cumplen con las actividades mencionadas algunas veces.

Atención a estudiantes con necesidades individuales con un puntaje de 4,25/ 4,80 indican que la mayoría de docentes se preocupan de los estudiantes brindándoles un trato personalizado, enfocados en sus necesidades y trabajando en función de sus problemas.

Relación con los estudiantes con un puntaje de 3,82/ 4,11, se consideran que la mayoría de los docentes tiene una buena relación interpersonal con los estudiantes, manejan la disciplinan, fomentan las relaciones interpersonales entre compañeros, los tratan con cortesía y amabilidad.

TABLA 25
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES REALIZADA POR LOS PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,506)		2 (1,012)		3 (1,518)		4 (2,024)		5 (2,53)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	15	9,433962	17	10,69182	25	15,72327	46	28,93082	56	35,22013	159	100
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	11	6,918239	31	19,49686	117	73,58491	159	100
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	0	0	9	5,660377	41	25,78616	109	68,55346	159	100
TOTAL	15		17		45		118		282		477	
PUNTAJE	7,59		17,204		68,31		238,832		713,46		1045,396	
PUNTAJE PROMEDIO	0,01591195		0,036067086		0,143207547		0,500696017		1,49572327		2,19160587	

ANÁLISIS:

Generalmente la relación entre docentes y padres de familia se limita a la entrega de libretas de calificaciones, organización de algún evento social e informes de la mala conducta de los niños o del bajo aprovechamiento escolar. Son pocas las ocasiones en las que estos espacios tienen como finalidad analizar algunos aspectos como: la convivencia familiar, la comunicación, la relación afectiva entre padres e hijos, la orientación para que apoyen el trabajo escolar en casa, etcétera. Es necesario que juntos, maestros y padres de familia encuentren mejores formas de trato hacia los niños. Para ello se requiere que se planeen actividades donde padres manifiesten sus dudas, sus temores, sus inquietudes y se comprometan a ser parte de diferentes alternativas de solución para el beneficio de sus hijos. Al preguntarle al grupo de

docentes encuestados sobre si realizan actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes, contestaron que lo hacen, sin embargo, es necesario concienciar a los maestros en este aspecto, para que constantemente involucren al padre de familia en el quehacer educativo. Los padres de familia son parte de la comunidad educativa, que juegan un papel importante en la educación de sus hijos.

TABLA 26
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES REALIZADA POR LOS PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,674)		2 (1,348)		3 (2,022)		4 (2,696)		5 (3,37)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	1	0,628931	3	1,886792	17	10,69182	46	28,93082	92	57,86164	159	100
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	0	11	6,918239	39	24,5283	109	68,55346	159	100
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0	0	15	9,433962	32	20,12579	112	70,44025	159	100
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado	1	0,628931	2	1,257862	3	1,886792	21	13,20755	132	83,01887	159	100
TOTAL	2		5		46		138		445		636	
PUNTAJE	1,348		6,74		93,012		372,048		1499,65		1972,798	
PUNTAJE PROMEDIO	0,002119497		0,010597484		0,146245283		0,584981132		2,357940252		3,101883648	

ANÁLISIS:

Los docentes contestaron que frecuentemente se comunican con el padre de familia o representantes para informar sobre el rendimiento de su hijo/a, y es que en cada institución tiene 1 hora específica para atención a padres de familia o representantes para poderlos atender de una forma individual.

Es de vital importancia que el docente actúe con responsabilidad frente a diferentes situaciones generadas en sus alumnos, el preocuparse por la inasistencia de sus estudiantes a clases, el llamar a los padres de familia o representantes para preguntar los motivos de las faltas de sus representados hablan bien de la acertada labor del maestro en pro de una educación de calidad.

TABLA 27
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES REALIZADA POR LOS PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (1,01)		2 (2,02)		3 (3,03)		4 (4,04)		5 (5,05)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	0	1	0,628931	15	9,433962	143	89,93711	159	100
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	0	0	0	0	21	13,20755	138	86,79245	159	100
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	0	0	0	13	8,176101	146	91,8239	159	100
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	0	0	15	9,433962	27	16,98113	117	73,58491	159	100
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	3	1,886792	15	9,433962	43	27,04403	98	61,63522	159	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	2	1,257862	6	3,773585	151	94,96855	159	100
TOTAL	0		3		33		125		793		954	
PUNTAJE	0		6,06		99,99		505		4004,65		4615,7	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0,006352201		0,104811321		0,529350105		4,197746331		4,838259958	

ANÁLISIS:

Se les preguntó al grupo de padres encuestados si los docentes se preocupan cuando su hijo o representado falta, frente a esta pregunta contestaron que sí, cuando se han ausentado por un periodo mayor a dos o tres días, entonces se hace necesario que los maestros se preocupen por la ausencia de los alumnos para justificar la falta del estudiante y poderlo ayudar para que no se retrase. En algunas ocasiones se requiere

de hacer un seguimiento y monitoreo en los contenidos académicos que no recibió por la inasistencia a clases.

La vocación de servicio del maestro lo llevará cada día a su aula a dar lo mejor de sí no solo en lo que concierne a conocimientos académicos, sino también en la parte afectiva, emocional, para alcanzar su meta final: contribuir a formar hombres y mujeres del mañana, pensantes y capaces de asumir el rol protagónico de sus vidas.

TABLA 28
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES REALIZADA POR LOS PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (1,01)		2 (2,02)		3 (3,03)		4 (4,04)		5 (5,05)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	2	1,257862	3	1,886792	24	15,09434	51	32,07547	79	49,68553	159	100
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0	0	0	4	2,515723	24	15,09434	131	82,38994	159	100
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	1	0,628931	7	4,402516	11	6,918239	38	23,89937	102	64,15094	159	100
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	3	1,886792	7	4,402516	26	16,3522	123	77,35849	159	100
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	0	0	8	5,031447	6	3,773585	145	91,19497	159	100
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	3	1,886792	0	0	27	16,98113	129	81,13208	159	100
TOTAL	3		16		54		172		709		954	
PUNTAJE	3,03		32,32		163,62		694,88		3580,45		4474,3	
PUNTAJE PROMEDIO	0,003176101		0,033878407		0,171509434		0,728385744		3,753092243		4,690041929	

ANÁLISIS:

Necesidades Educativas individuales es cuando un alumno necesita más ayuda o una ayuda distinta a la del resto de los compañeros de su edad. Por lo tanto, un alumno con necesidades educativas individuales es todo aquel, que en un periodo concreto a lo largo de toda la escolarización, requiera un apoyo o atención específica por estar en situaciones desfavorecidas de tipo social, económico, cultural o de salud, por desconocimiento de la lengua castellana y por presentar un desajuste curricular significativo entre sus competencias y el currículo y el curso en el que está escolarizado. Frente a esta situación el docente debe tomar decisiones que ayuden al alumno a superar dichas dificultades, muchas veces se verá el maestro en la obligación de sugerir al padre de familia la ayuda de algún especialista que lo oriente para dar

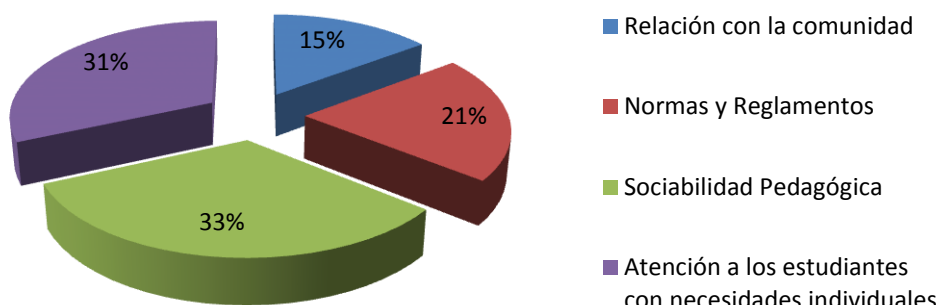
solución a los problemas. A los padres de familia se les preguntó si los docentes al tener un estudiante con necesidades individuales, hablan con ellos y les sugieren que lleven a su hijo a ser atendido por un profesional especializado. La mayor parte respondieron que algunas veces lo hacen, es de mucho interés la comunicación y debe prevalecer, pues consigue mejores elementos e información para responder a las necesidades, metas y anhelos de cada uno de los miembros de la familia.

Muchas veces los padres requieren mayor información acerca del desarrollo de sus hijos y de cómo tratarlos. El maestro puede promover reuniones en donde algunos especialistas hablen sobre las características del estudiante y los padres expresen sus dudas y construyan alternativas de solución para mejorar su relación con ellos. Si el lugar donde está ubicado la institución educativa no hubiera personal especializado, el docente puede propiciar sesiones de intercambio de experiencias en donde se comenten algunos problemas y la forma en que se puedan resolver.

TABLA 29
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES
DE FAMILIA

RESUMEN DE LA EVALUACION A DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Relación con la comunidad	2,1916
2	Normas y Reglamentos	3,1019
3	Sociabilidad Pedagógica	4,8383
4	Atención a los estudiantes con necesidades individuales	4,6900
TOTAL		14,8218

Gráfico 5. Evaluación a docentes por los padres de familia



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

La evaluación a docentes por parte de los padres de familia se obtiene una calificación satisfactoria siendo esta 14,82/16, lo cual muestra que los padres de familia están a gusto con el trabajo que realizan los docentes con sus hijos y que los docentes según el punto de vista de los padres de familia cumplen con la dimensiones señaladas en la encuesta:

Relación con la comunidad con un puntaje de 2,19/2.53 que los docentes planifican y realizan actividades en conjuntos con los mismos para contribuir al desarrollo de la comunidad.

Normas y reglamentos con un puntaje de 3,10/3,37 los padres de familia manifiestan los docentes permanecen toda la jornada de clase, llegan puntuales, comunican el desempeño de su hijo y entregan calificaciones de forma oportuna.

Sociabilidad pedagógica con un puntaje de 4,83/5,05, consideran que la mayoría de los docentes tratan a sus hijos e hijas con cortesía, dan importancia a sus opiniones y sugerencias, fomentan las relaciones interpersonales con los compañeros e informan sobre el rendimiento de los mismos,

Atención a estudiantes con necesidades individuales con un puntaje de 4,69/5,05, se puede decir que más de la mitad de docentes tratan las diferencias individuales de sus hijos brindando una educación personalizada.

TABLA 30

**Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013**

EVALUACIÓN A DOCENTES MEDIANTE OBSERVACIÓN EN CLASE

A. ACTIVIDADES INICIALES		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI (7,50)	NO
1. Presenta el plan de clase al observador.	25	6
2. Inicia su clase puntualmente.	19	12
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	28	3
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	21	10
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	27	4
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	23	8
TOTAL	143	43
PUNTAJE	1072,5	0
PROMEDIO	5,766129	0

ANÁLISIS:

Planificar es una labor fundamental en el quehacer docente, pues permite unir una teoría pedagógica determinada con la práctica. Es lo que pensar de manera coherente la secuencia de aprendizajes que se quiere lograr con los estudiantes. De lo contrario, si no se piensa previamente lo que se quiere hacer, es posible que los alumnos y alumnas perciban una serie de experiencias aisladas, destinadas a evaluar la acumulación de aprendizajes más que la consecución de un proceso. Desde este punto de vista se observó el desarrollo de la clase en base varios parámetros como la planificación de la clase expuesta

.

Se considera que aun falta a criterio del evaluador que cubrir ciertas falencias para una gestión áulica de excelencia posibilita cada maestro debe planificar con anticipación y antes de que comience la semana, entonces tendría su trabajo ordenado y podría aprovechar el tiempo que dispone para cada asignatura y poder servir mejor al educando y se evitaría las repeticiones

.

TABLA 31

**Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay**

Durante El Año Lectivo 2012 – 2013

EVALUACIÓN A DOCENTES MEDIANTE OBSERVACIÓN EN CLASE

B. PROCESO ENSEÑANZA – APRENDIZAJE		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI (16,25)	NO
7. Presenta el plan de clase. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	21	10
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	29	2
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	27	4
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	28	3
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	28	3
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	31	0
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	31	0
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	29	2
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	29	2
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	27	4
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	30	1
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	26	5
19. Envía tareas	17	4

TOTAL	353	40
PUNTAJE	5736,25	0
PROMEDIO	14,59606	0

ANÁLISIS:

El análisis y la reflexión sobre la realidad debe servir para que los estudiantes se concienten de la necesidad de cuestionar y eliminar los obstáculos que impiden alcanzar soluciones justas y, en consecuencia, adopten actitudes creativas y hagan suyos tanto conductas como hábitos coherentes con los principios y normas que hayan aceptado consciente y libremente. Una de las preguntas muy interesante fue la que decía que el docente debe relacionar los temas a estudiar de acuerdo a nuestro entorno, a nuestra localidad, a nuestra región. etc.

Relacionándolos con la realidad en la que viven, es decir llevar al educando de la teoría a la práctica, que lo que aprendo lo aplico y me sirve para la vida.

TABLA 32
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN A DOCENTES MEDIANTE OBSERVACIÓN EN CLASE

C. AMBIENTE EN EL AULA		
CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	SI (6,25)	NO
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	31	0
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	31	0
22. Valora la participación de los estudiantes.	31	0
23. Mantiene la disciplina en el aula.	27	4
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	25	6
TOTAL	145	10
PUNTAJE	906,25	0
PROMEDIO	5,846774	0

ANÁLISIS:

El rol del maestro debe estar muy bien delimitado, encontrando un balance entre la autoridad que no se debe perder en un salón de clase y la vinculación afectiva que se debe tener para promover el desarrollo del menor. La presencia de afecto en el aula disminuye la agresividad y las conductas negativas que promueven muchas veces la disciplina y la baja autoestima de los estudiantes. La pregunta número uno es muy interesante, porque hay casos donde no se aplica el afecto hacia los estudiantes.

Entre las expresiones para expresar la ternura están el tacto, las caricias, el abrazo, y es que estas formas muy especiales hacen que uno se acepte mejor así mismo y se sientan mejor aceptado por los demás. Debo indicar que los maestros somos seres humanos imperfectos por lo tanto, también nos cuesta demostrar el afecto, las caricias, el abrazo, tenemos una cultura social frías, rígida, mecánicas, automatizadas y muchas son las razones, pero mientras no me aprenda a aceptar yo mismo y a perdonar, nos costará aprender a dar afecto. No puedo dar lo que no tengo.

Es necesario que se rompan esas barreras culturales y emocionales que impiden experimentar el saludable alimento del contacto físico.

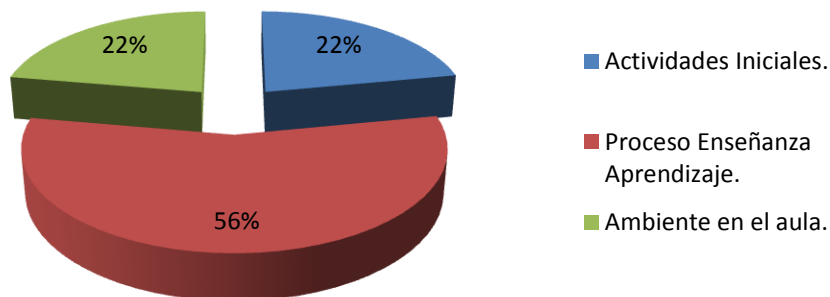
TABLA 33

**Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013**

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE OBSERVACIÓN EN CLASE

RESUMEN DE LA OBSERVACIÓN EN CLASE		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Actividades Iniciales.	5,7661
2	Proceso Enseñanza Aprendizaje.	14,5961
3	Ambiente en el aula.	5,8468
TOTAL		26,2090

Gráfico 6. Evaluación docente mediante observación en clase



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

En la clase impartida por los docentes en términos generales se puede indicar que obtuvieron se obtuvo resultados muy favorables con un puntaje de 26,20/30, indicando que en la práctica los docentes tienen un buen desempeño y que toman en cuenta actividades iniciales, un buen proceso de enseñanza-aprendizaje y proporcionan a los estudiantes un buen ambiente en el aula, detallado a continuación:

Actividades iniciales con un puntaje de 5,76/7,50 que cada uno de los docentes tomaron en cuenta las actividades iniciales, considerando la puntualidad un punto por fortalecer, presentan el tema de clase los respectivos objetivos, y parten de un diagnóstico rápido para conocer los conocimientos previos de los educandos.

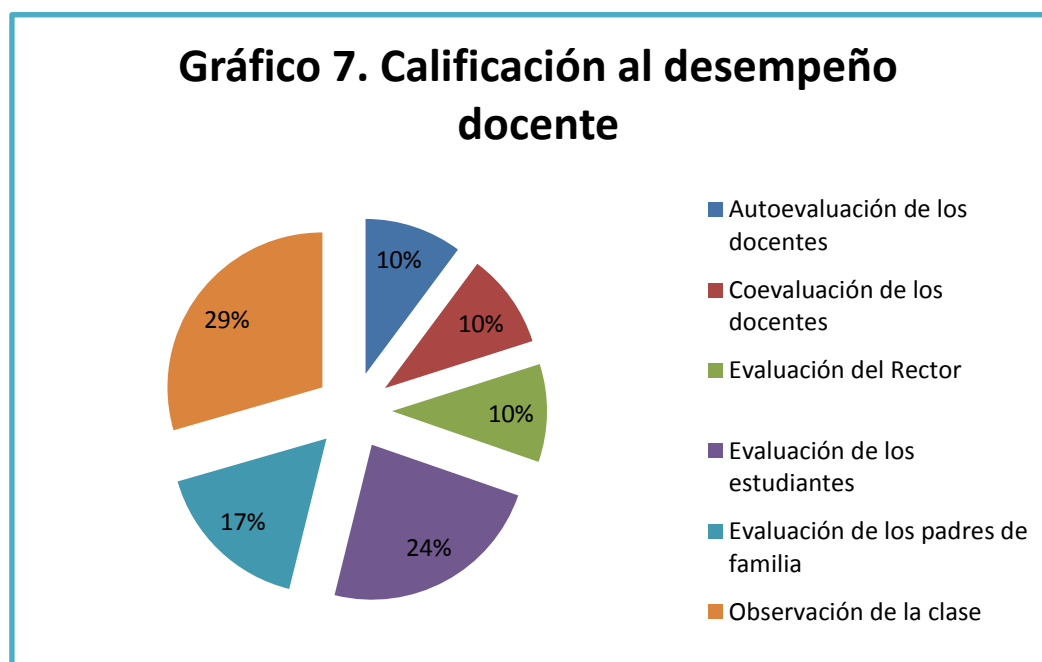
Proceso de enseñanza-aprendizaje con un puntaje de 14,59/16,25 se describe que los docentes consideran las experiencias previas de los educandos, ejemplifican en base a la realidad, asignan actividades claras a los estudiantes, refuerzan lo que no está entendido y preguntan para conocer el grado de comprensión de los estudiantes.

Ambiente en el aula con un puntaje de 5,84/6,25 nos dice que: los docentes llaman a los estudiantes por su nombre, les proporcionan un trato amable y con respeto, valoran la participación y mantienen la disciplina en el aula.

TABLA 34
Evaluación Del Desempeño Profesional Docente En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013

CALIFICACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

RESUMEN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Autoevaluación de los docentes	9,0493
2	Coevaluación de los docentes	8,8141
3	Evaluación del Rector	9,0951
4	Evaluación de los estudiantes	20,9526
5	Evaluación de los padres de familia	14,8218
6	Observación de la clase	26,2090
	CALIFICACIÓN DOCENTE	88,9418



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

La calificación general obtenida en el desempeño profesional docente es excelente con un promedio de 88,94/100, el cual está subdividido con unos excelentes puntajes mostrando la calidad de docentes que forman parte de la Unidad Educativa Experimental Santana.

5.1.2. Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicadas al director o rector, consejo directivo o técnico, consejo estudiantil, comité central de padres de familia, y supervisores escolares.

TABLA 35

**Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay**

Durante El Año Lectivo 2012 – 2013

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (2,93)		2 (5,86)		3 (8,79)		4 (11,72)		5 (14,65)				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100	
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100	
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100	
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100	
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100	
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100	

1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	1	100
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	1	100
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	1	100
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	1	100
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	0	1	100
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clase semanales.	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100

1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	1	100
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	1	100
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	1	100
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	1	100
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.58. Coordina con el tesorero la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.61. Decido los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.62. Orienta al tesorero/tesorera, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.63. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.64. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.65. Actuó a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	1	3	3	9	49	65							
PUNTAJE	2,93	17,58	26,37	105,48	717,85	870,21							

ANÁLISIS:

Una de las dimensiones a evaluarse en la autoevaluación, en el desempeño profesional de los directivos fue las competencias gerenciales. El desempeño del personal directivo constituye uno de los principales factores de calidad del servicio educativo.

De ahí la importancia de contar con directores y subdirectores cuyo perfil integre competencias personales y profesionales como patrones generales de comportamiento y ejecución de acciones concretas, que propicien el desarrollo con excelencia del ejercicio profesional y, de donde emerjan un conjunto de factores, componentes y relaciones entre los distintos actores, que le impriman calidad al sistema educativo.

Se aplicaron 63 preguntas entre las cuales una de ellas se refirió a la rendición de cuentas a la comunidad educativa, la respuesta: según se observa en los resultados, el personal directivo está desarrollando competencias de suma importancia para su desarrollo personal y profesional. Esas cualidades o características le imprimen el dominio suficiente para guiar y orientar a su personal en la búsqueda de soluciones a los problemas que puedan presentárseles. Los directivos de de la Unidad Educativa Santana rinden cuentas de la gestión a la comunidad educativa por ser una de las competencias gerenciales que deben cumplir para mejorar la calidad de la educación, ellos son profesionales que cumplen con las competencias gerenciales, realizan seguimiento continuo de los aspectos administrativos y así verificar la calidad de la educación, no le sorprende las evaluaciones de proceso, porque tiene organizado el trabajo y sobre todo porque ya fueron sometidos al proceso de CALIDAD DEL ISO 9001.

TABLA 36
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,652)		2 (1,304)		3 (1,956)		4 (2,608)		5 (3,26)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	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.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.9. Realizo acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.14. Atiendo oportunamente a los padres de familia que requiera en información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0		0		4		1		9		14	
PUNTAJE	0		0		7,824		2,608		29,34		39,772	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,558857143		0,186285714		2,095714286		2,840857143	

ANALISIS:

Las funciones de los directivos de la institución educativa están orientadas hacia varias actividades como la planeación, que les permite definir las metas, establecer la estrategia para la realización de los planes. La organización para diseñar la estructura de la organización donde se tomarán las decisiones. La dirección, los gerentes son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo. El control, pues para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde. La elaboración del PEI es un requisito fundamental para el buen funcionamiento de la institución por lo cual en la evaluación sobre competencias pedagógicas una de las preguntas estuvo direccionada hacia la elaboración del proyecto educativo, donde pudimos conocer, que los directivos organizan la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, el PEI de la Unidad Educativa Santana periódicamente lo están revisando y mejorando, propicia la actualización permanente del personal de la institución y evalúa los resultados de esta manera se mejora la calidad de la institución.

TABLA 37
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (0,418)		2 (0,836)		3 (1,254)		4 (1,672)		5 (2,09)		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	9	9	9
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18,81	18,81	18,81	18,81
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,09	2,09	2,09	2,09

ANÁLISIS:

Los cambios que el siglo XXI demanda del sector educativo responsabilidad y compromiso del personal que gerencia las instituciones educativas en el Ecuador, esto implica asumir los procesos administrativos, académicos y comunitarios con eficacia y efectividad. Una institución educativa, en donde todos los miembros de la comunidad participan en las diferentes actividades escolares permite desarrollar un clima de relaciones horizontales donde toda opinión se valoriza, donde se forma para la autonomía, la participación y la democracia, respetando las especificidades locales, regionales y nacionales, bajo esta perspectiva se les preguntó a los directivos de la Unidad Educativa.

Si ellos promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, donde se evidenció que los directivos fomentan las relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad; además saben delegar responsabilidades para que rijan las actividades de los diferentes miembros, para el desarrollo de actividades socioculturales y educativas

TABLA 38

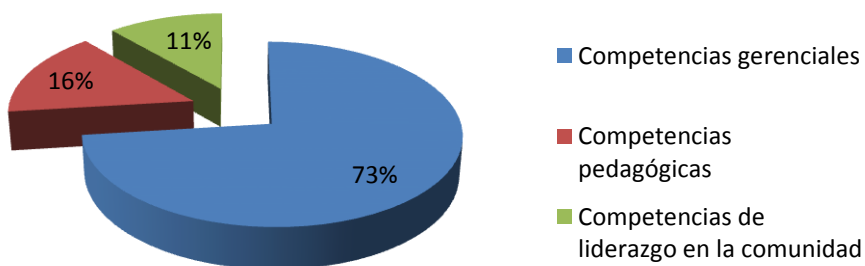
**Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay**

Durante El Año Lectivo 2012 – 2013

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN AL RECTOR

RESUMEN AUTOEVALUACIÓN AL RECTOR		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Competencias gerenciales	13,3878
2	Competencias pedagógicas	2,8409
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2,0900
TOTAL		18,3187

Gráfico 8. Autoevaluación al Rector



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

La autoevaluación al señor rector sobre su desempeño, nos muestra que su gestión en la institución educativa es muy buena con un puntaje de 18,31/20, por consiguiente se describe las dimensiones de la siguiente manera:

Competencias generales con un puntaje de 13,38/14.65, se puede determinar que considera buena su labor en beneficio de la institución, preocupado por la infraestructura, el trabajo de los docentes, los estudiantes y la comunidad en general siendo un ente productivo que aporta de forma eficiente a la institución.

Competencias pedagógicas con un puntaje de 2,84/3.26 indica que conjuntamente con el consejo directivo realiza el Proyecto Educativo Institucional, organiza el distributivo, aporta con ideas para las planificaciones, sugiere a los docentes prácticas pedagógicas y garantiza los derechos de los estudiantes.

Competencias de liderazgo con la comunidad con un puntaje de 2,09/2.09, considera que mantiene una comunicación perfecta con la comunidad educativa, se encuentra pendiente de realizar actividades que contribuyan al desarrollo de la comunidad, e incluso promueve actividades sociales, culturales y educativas en la misma.

TABLA 39
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (2,918)		2 (5,836)		3 (8,754)		4 (11,672)		5 (14,59)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0	0	4	100	0	0	4	100
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.5.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.7.Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.8.Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	1	25	3	75	0	0	4	100
1.9.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	3	75	1	25	4	100
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.15.Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.16.Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.17.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.18.Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.19.Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100

1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.26.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.28.Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	0	4	100
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.41.Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.42.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.44.Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.45.Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100

1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	0	4	100
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.51.Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	0	4	100
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.55.Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	4	100	0	0	0	4	100
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	4	100	0	0	0	4	100
1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.61.Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
TOTAL	0	0	0	0	13	18	217	248					
PUNTAJE	0	0	113,802	210,096	3166,03	3489,928							
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0,458879032	0,84716129	12,76625	14,07229032							

ANÁLISIS:

El Consejo Técnico de la Unidad Educativa Santana, contesta que Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución, durante el periodo de matrículas los directivos elaboran el distributivo de trabajo de acuerdo a las necesidades del plantel

por ser una institución laica y con el indicador de calidad del ISO 9001, se los planea siempre considerando la buena calidad para el plantel y el desempeño de los docentes y alumnos y alumnas para sociedad, por ejemplo hay que visualizar el uso del laboratorio de computadora, se los tiene que realizar de acuerdo con los diferentes años y a la carga horaria.

TABLA 40
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,658)		2 (1,316)		3 (1,974)		4 (2,632)		5 (3,29)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1	25	3	75	0	0	4	100
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	0	4	100	0	0	4	100
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	4	100
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	4	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	4	100	0	0	4	100
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.11.Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.14.Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	4	100
TOTAL	0		0		13		11		32		56	
PUNTAJE	0		0		25,662		28,952		105,28		159,894	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,45825		0,517		1,88		2,85525	

ANÁLISIS:

Los miembros del Consejo Directivo contestaron que siempre los directivos de la institución organizan los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, manifiesta que siempre organizan la elaboración de planes anuales. El Rector y Vicerrector realizan acciones inmediatas para de esta manera cumplir con los planes de mejoras anuales los mismos que van dirigidos para todos los miembros de la comunidad educativa, estos planes anuales dependen del PEI y se articulan con los POA.

El educador ya no es el único poseedor de los conocimientos de su disciplina y el responsable exclusivo de su transmisión sino además es un dinamizador de los contenidos para los que se requiere que posea saberes pedagógicos-didácticos que lo hagan capaz de extrapolar el conocimiento científico a los contenidos que enseña para así lograr que el proceso docente-educativo se desarrolle con la calidad que exigen estos tiempos.

TABLA 41
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (0,424)		2 (0,848)		3 (1,272)		4 (1,696)		5 (2,12)				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
TOTAL	0		0		0		0		36		36		
PUNTAJE	0		0		0		0		76,32		76,32		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		2,12		2,12		

ANÁLISIS:

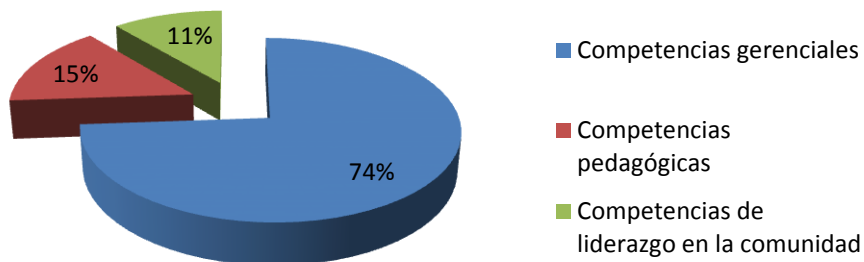
Gestionar eficazmente la instrucción, implicarse en el diseño y desarrollo curricular de la institución educativa, cuidando las variables organizativas potenciadoras o inhibidoras del trabajo en el aula es un factor importante en la acertada gestión administrativa en una institución, por lo que una de las preguntas realizadas los miembros del Consejo Directivo estuvo orientada al apoyo que brindan las autoridades de la Unidad Educativa a las actividades en beneficio de la comunidad, donde el Consejo Directivo manifiesta que con frecuencia trabaja como un centro asistencial en contextos sociales diversos, algunos de ellos con altos niveles de pobreza; docentes y alumnos realizan esfuerzos personales y voluntarios que no se incluyen en los proyectos educativos de la institución, permitiendo a los alumnos que desarrollen su potencial solidario, lo que redundaría en beneficio de la calidad educativa.

TABLA 42

**Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia
RESUMEN DE LA EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO**

RESUMEN EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO DIRECTIVO		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Competencias gerenciales	14,0723
2	Competencias pedagógicas	2,8553
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2,1200
TOTAL		19,0475

Gráfico 9. Evaluación al Rector por parte del Consejo Directivo



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

El punto de vista del Consejo Directivo hacia el Rector de la institución es muy bueno alcanzando un puntaje de 19,04/20, demostrando que la institución tiene una buena administración por parte de la persona que la dirige, de esta manera se describe las dimensiones:

Competencias gerenciales con un puntaje de 14,07/14,59 el rector cumple con lo requerido por la institución, por los docentes, por los estudiantes y por la comunidad en general, siendo un líder que coordina el funcionamiento exitoso de la institución, distribuyendo funciones a cada estamento y guiando en el trabajo realizado.

Competencias pedagógicas con un puntaje de 2,85/3,29, el consejo directivo considera que en algunos aspectos el señor rector no tiene competencia, ya que al mismo le corresponde la parte administrativa ni algunos aspectos de la parte pedagógica, por lo que en un porcentaje mayoritario el señor rector si cumple, garantiza los derechos de los estudiantes, orienta a los padres de familia en la solución de problemas, cumple con la revisión de los planes anuales, planificaciones y algunas veces observa clases y realiza asesoría metodológica.

Competencias de liderazgo con la comunidad con un puntaje de 2,12/2,12 el consejo directivo determina que el señor rector se comunica con la comunidad educativa y que está trabajando por el progreso y desarrollo de la comunidad realizando actividades en beneficio del mismo, realiza actividades de convivencia y reconoce públicamente los esfuerzos que realiza cada miembro de la comunidad educativa.

TABLA 43

**Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay**

Durante El Año Lectivo 2012 – 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL GOBIERNO ESTUDIANTIL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (2)		2 (4)		3 (6)		4 (8)		5 (10)				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
TOTAL	0		0		0		0		0	56		56	
PUNTAJE	0		0		0		0		0	560		560	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		0	10		10	

ANÁLISIS:

El Consejo Estudiantil es la entidad encargada de proveer un gobierno escolar democrático, mediante la representación y participación de los estudiantes en los asuntos de la institución. Este es el canal de comunicación que existe entre los alumnos y profesores. Ésta organización tiene la obligación de escuchar a los estudiantes y representarlos de una manera responsable ante las directivas. Aunque los miembros del Consejo estudiantil contestaron que frecuentemente y siempre, el rector y vicerrector atienden oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos, en consecuencia a este resultado es necesario corregir, para que las autoridades evaluadas dejen cumplir con responsabilidad a padres y madres de familia para conocer el comportamiento y el rendimiento de sus representados u otras novedades dentro de la institución educativa.

TABLA 44
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL GOBIERNO ESTUDIANTIL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,714)		2 (1,428)		3 (2,142)		4 (2,856)		5 (3,57)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	4	100
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	4	100	0	0	4	100
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
TOTAL	0		0		4		4		12		20	
PUNTAJE	0		0		8,568		11,424		42,84		62,832	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,4284		0,5712		2,142		3,1416	

ANÁLISIS:

Los estudiantes manifiestan en las encuesta que las autoridades del plantel garantizan matricula a alumnos con necesidades especiales, Se cree que estos niños necesitan algún tipo de educación especializada a lo largo de su escolarización. La gran mayoría de ellos tienen problemas que se resolverán dentro de las escuelas ordinarias; sólo una pequeña minoría de las ayudas educativas especializadas pueden requerir, por su mayor exigencia y complejidad, la existencia de medios, centros y un conjunto de servicios que permitan asegurar que la evaluación se ajuste a las necesidades de esos niños.

Sabemos que la inclusión e integración de los estudiantes con necesidades educativas especiales no es un simple cambio técnico u organizacional, sino un movimiento cuyo objetivo es asegurar a todos una educación de calidad. Se basa en la diversidad, es un proceso orientado a responder a las distintas necesidades del alumnado, y a incrementar su participación en el aprendizaje, reduciendo la exclusión social de lo contrario, esta exclusión se ve reforzada cuando la persona crece, ya que la falta de educación dificulta el acceso al trabajo.

TABLA 45
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL GOBIERNO ESTUDIANTIL

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD														
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL			
	1 (1,286)		2 (2,572)		3 (3,858)		4 (5,144)		5 (6,43)					
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0		0		0		0		0		4	100	4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0		0		0		0		0		4	100	4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0		0		0		0		0		4	100	4	100
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0		0		0		0		0		4	100	4	100
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0		0		0		0		0		4	100	4	100
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0		0		0		0		0		4	100	4	100
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0		0		0		0		0		4	100	4	100
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0		0		0		0		0		4	100	4	100
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0		0		0		0		0		4	100	4	100
TOTAL	0		0		0		0		36		36			
PUNTAJE	0		0		0		0		231,48		231,48			
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0		0		6,43		6,43			

ANÁLISIS:

Uno de los aspectos importantes del consejo estudiantil es poder ayudar a los estudiantes y docentes en las necesidades que estos tengan y poder solucionarlos de

manera optima, para de este modo tener una buena relación entre los directivos y los estudiantes y padres de familias.

Por lo que el Consejo Estudiantil considera que las directivas del plantel mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad y considera que siempre mantienen las buenas relaciones porque reconocen públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes lo que incide en la calidad de la educación.

TABLA 46

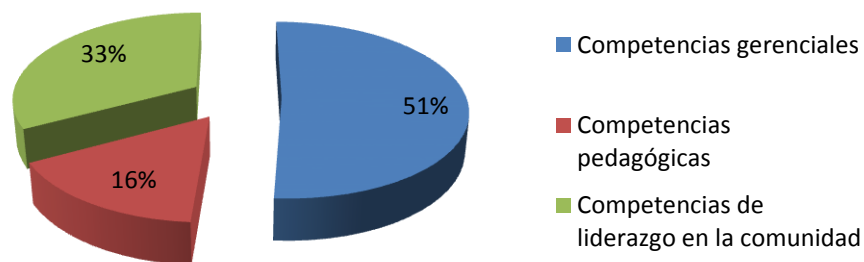
**Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay**

Durante El Año Lectivo 2012 – 2013

**RESUMEN DE LA EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL GOBIERNO
ESTUDIANTIL**

RESUMEN EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL GOBIERNO ESTUDIANTIL		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Competencias gerenciales	10
2	Competencias pedagógicas	3,1416
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	6,43
TOTAL		19,5716

Gráfico 10. Evaluación al Rector por el Gobierno Estudiantil



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

El gobierno estudiantil considera que el rector de la institución tiene un desempeño muy eficiente alcanzando un puntaje de 19,57/20, demostrando que es muy buena la labor del mismo y que vela por los derechos y el bienestar de los estudiantes que forman parte de la institución, de esta manera se procede a explicar las dimensiones:

Competencias gerenciales con un puntaje de 10/10 es decir excelente, el gobierno estudiantil define que el señor rector cumple en su totalidad con lo requerido por la institución, por los docentes, por los estudiantes y por la comunidad en general, siendo un líder que coordina el funcionamiento exitoso de la institución, distribuyendo funciones a cada estamento y guiando en el trabajo realizado.

Competencias pedagógicas con un puntaje de 3,14/3,57 indica que el Sr. Rector realiza acciones para incrementar el ingreso de estudiantes, garantiza los derechos de los mismos y promueve una participación activa en acciones institucionales.

Competencias de liderazgo con la comunidad con un puntaje de 6,43/6.43 el gobierno estudiantil determina el señor rector mantiene una comunicación perfecta, tiene buenas relaciones con los profesores, realiza actividades para el desarrollo de la comunidad, promueve las acciones culturales, realiza vinculación con la colectividad, aportando de forma positiva con los estándares de calidad requeridos en la institución.

TABLA 47
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (2,42)		2 (4,84)		3 (7,26)		4 (9,68)		5 (12,10)		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	0	4	100
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
TOTAL	0	0	0	0	4	0	0	0	0	88	92	92	92
PUNTAJE	0	0	0	0	29,04	0	0	0	0	1064,8	1093,84	1093,84	1093,84
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,315652174	0	0	0	0	11,57391304	11,88956522	11,88956522	11,88956522

ANÁLISIS:

El Comité de Padres de Familia tiene la responsabilidad de propiciar una eficaz colaboración e integración de los diversos actores de la comunidad educativa sean estos (las madres y padres de familia o tutores, los representantes de sus asociaciones, los maestros y directivos de la institución, y en medida de lo posible, los ex-alumnos y otros miembros de la comunidad); es decir, todos ellos son una estructura de organización social en el centro escolar que da voz a las peticiones y preocupaciones de los principales actores educativos: padres, maestros, alumnos y ciudadanos, con el propósito de participar en actividades tendientes a fortalecer y elevar la calidad de la educación. Por lo tanto, el propósito básico de esta instancia de promoción de la participación social es impulsar el derecho a la Educación de Calidad para niños, niñas y jóvenes a través de una participación social.

TABLA 48
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,632)		2 (1,264)		3 (1,896)		4 (2,528)		5 (3,16)		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	4	100	0	0	0	0	4	100
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
TOTAL	0	0	0	0	4	0	0	0	20	0	24	
PUNTAJE	0	0	0	0	7,584	0	0	0	63,2	0	70,784	
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0,316	0	0	0	2,633333333	0	2,949333333	

ANÁLISIS:

En la encuesta aplica a los padres de familia sobre las competencias pedagógicas de los docentes, una de las preguntas fue si el maestro realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, la respuesta que se obtuvo fue que se realizan, cuando un alumno tiene dificultades en la institución. El rendimiento académico aumenta cuando las dificultades para el aprendizaje son correctas y sistemáticamente identificadas y se toman las medidas para corregirlas, dando al alumno la capacidad de comprender y dominar cada contenido de aprendizaje es importante investigar cómo se puede enfrentar dicha dificultad para ver la posibilidad de revertir la situación existente.

TABLA 49

**Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (0,948)		2 (1,896)		3 (2,844)		4 (3,792)		5 (4,74)		N°	%	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	100	4	100
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40	40	40	40
PUNTAJE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	189,6	189,6	189,6	189,6
PUNTAJE PROMEDIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4,74	4,74	4,74	4,74

ANALISIS:

Los miembros del comité de padres de familia informan que las directivas del plantel promueven el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos y manifiestan que siempre están promoviendo el desarrollo comunitario, para conseguir el liderazgo en la comunidad. La comunidad es una de las aristas que se incluye en el diagnóstico integral que debe realizar la institución enfrentando en la actualidad la problemática del diagnóstico de problemas y dificultades que afectan a la vida comunitaria, reduciendo a un segundo plano, quedando olvidado en ocasiones, la determinación de potencialidades que pueden ser usadas en el desarrollo de los programas escolares.

TABLA 50

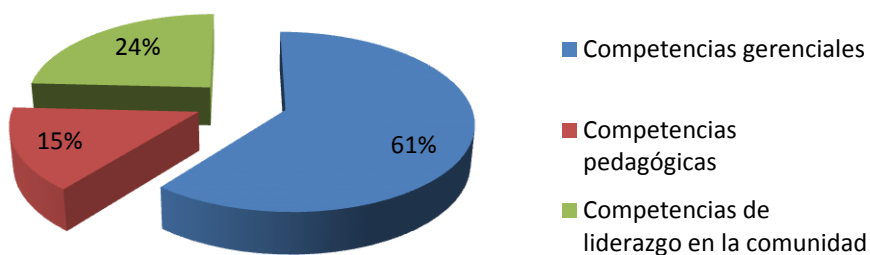
**Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay**

Durante El Año Lectivo 2012 – 2013

**RESUMEN DE LA EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ DE PADRES
DE FAMILIA**

RESUMEN EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL COMITÉ DE PADRES DE FAMILIA		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Competencias gerenciales	11,8896
2	Competencias pedagógicas	2,9493
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	4,7400
TOTAL		19,5789

**Gráfico 10. Evaluación al Rector por el
Comité de Padres de Familia**



Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Marisabel Santana P.

La evaluación por parte del comité de padres de familia hacia el rector es muy bueno con un puntaje de 19,57/20, demostrando su satisfacción sobre el desenvolvimiento de la máxima autoridad de la institución, considerando cada una de las dimensiones:

Competencias gerenciales con un puntaje de 11,88/12,10 lo que define que el señor rector cumple con lo requerido por la institución, por los docentes, por los estudiantes y por la comunidad en general, siendo un líder que coordina el funcionamiento exitoso de la institución, distribuyendo funciones a cada estamento y guiando en el trabajo realizado.

Competencias pedagógicas con un puntaje de 2,94/3,16 los padres de familia describen que el señor rector casi en su totalidad realiza acciones para incrementar el número de ingresos a la institución, garantiza los derechos de los estudiantes que ya la conforman, observa y supervisa el trabajo del personal docente para brindar al estudiante una educación de calidad.

Competencia de liderazgo con la comunidad con un puntaje de 4,74/4,74 determinan que la máxima autoridad de la institución mantiene una comunicación eficaz con sus subalternos, expresa buenas relaciones con los profesores, realiza actividades para el desarrollo de la comunidad, promueve las acciones culturales, realiza vinculación con la colectividad, contribuyendo de manera productiva en la comunidad.

TABLA 51

**Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay**

Durante El Año Lectivo 2012 – 2013

EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL SUPERVISOR

ASPECTOS A CONSIDERAR	DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES											
	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (2,89)		2 (5,78)		3 (8,67)		4 (11,56)		5 (14,45)			
N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100

1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	1	100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	1	100
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	1	100	0	0	0	0	0	0	0	1	100
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	1	100
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	1	100
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100

1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	1	2	6	13	43	65							
PUNTAJE	2,89	11,56	52,02	150,28	621,35	838,1							
PUNTAJE PROMEDIO	0,044461538	0,177846154	0,800307692	2,312	9,559230769	12,89384615							

ANÁLISIS:

Una de las preguntas formulada a los directivos fue que si ellos incentivan al personal para que asistan a eventos de mejoramiento profesional, el personal docente es incentivado continuamente a la capacitación profesional, y es que la capacitación es una derecho ganado en muchas luchas gremiales, pero sobre todo es un deber para uno mismo como profesional.

Se debe dotar al docente de herramientas metodológicas y didácticas para garantizar que los alumnos aprendan más y mejor.

Estas deben ser adecuadas, debe haber un seguimiento evaluativo real de la capacitación docente, es decir, en su relación directa con el mejoramiento de la propuesta de enseñanza.

TABLA 52
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL SUPERVISOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS												
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL	
	1 (0,622)		2 (1,244)		3 (1,866)		4 (2,488)		5 (3,11)			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	1	100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0		0		4		3		7		14	
PUNTAJE	0		0		7,464		7,464		21,77		36,698	
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,533142857		0,533142857		1,555		2,621285714	

ANÁLISIS:

El PEI es un factor importante para formalizar los deseos y objetivos de largo plazo de la Institución, y así diseñar las acciones concretas que la institución debe realizar, la obliga a buscar los mecanismos para lograr dichos objetivos y compromete a todos para ayudar a su alcance, pero si su modo de ejecución entre quienes lo elaboran no es democrático, sin implicación, preocupación personal por la tarea de llevarlo a cabo, la propuesta es letra y texto sin existir una concreción real. La Supervisora Provincial de Educación organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes, las competencias pedagógicas están presentes en la administración educativa porque son un sustento en la vida institucional y se demuestran en el desempeño de directivos y docentes reflejándose en la evaluación de la institución.

TABLA 53

**Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL SUPERVISOR**

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD													
ASPECTOS A CONSIDERAR	VALORACIÓN										TOTAL		
	1 (0,488)		2 (0,976)		3 (1,464)		4 (1,952)		5 (2,44)				
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1	100	0	0	0	0	0	1	100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100	1	100
TOTAL	0		0		1		0		10		11		
PUNTAJE	0		0		1,464		0		24,4		25,864		
PUNTAJE PROMEDIO	0		0		0,133090909		0		2,218181818		2,351272727		

ANÁLISIS:

Actualmente las escuelas trabajan intensamente para proveer una educación de alta calidad a todos los estudiantes, pero no pueden hacerlo sin ayuda, la participación de los padres de familia y la comunidad es esencial para crear una institución exitosa y existen diversas maneras en que los grupos comunitarios, los padres de familia, y otros adultos que juegan un papel importante en la vida de los niños pueden participar en su educación desde el hogar y la comunidad. Por eso es fundamental que los proyectos a desarrollar en la escuela cuenten con la participación activa y consensuada de los representantes, requisito para ello es que la comunidad educativa en general sea conocedora de lo que se quiere hacer y se hace en las instituciones educativas. El supervisora escolar de educación informa que el 100% de los directivos de la Unidad Educativa, algunas veces vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad, porque así es una responsabilidad compartida todos trabajan cumpliendo responsabilidades a fin de mantener el Liderazgo en la comunidad como bien lo tiene ganado la institución.

TABLA 54

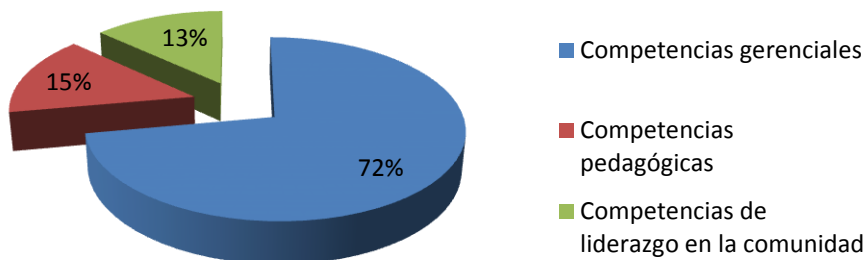
**Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay**

Durante El Año Lectivo 2012 – 2013

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL SUPERVISOR

RESUMEN EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL SUPERVISOR		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Competencias gerenciales	12,8938
2	Competencias pedagógicas	2,6213
3	Competencias de liderazgo en la comunidad	2,3513
TOTAL		17,8664

Gráfico 12. Evaluación al Rector por parte del Supervisor



La evaluación realizada por el supervisor del colegio hacía el rector obtuvo un puntaje de 17,86/20 considerando el desempeño del mismo como óptimo y de calidad, explicando en cada una de las dimensiones:

Competencias gerenciales con un puntaje de 12,89/14.45 con lo que cumple con lo requerido por la institución, por los docentes, por los estudiantes y por la comunidad en general, siendo un líder que coordina el funcionamiento exitoso de la institución, distribuyendo funciones a cada estamento y guiando en el trabajo realizado.

Competencias pedagógicas con un puntaje de 2,62/3,11 indicando que realiza acciones para incrementar el ingreso de estudiantes a la institución, garantiza los derechos de los estudiantes, considerando una educación de calidad y con calidez de parte de los docentes.

Competencias de liderazgo en la comunidad determina que el rector mantiene una comunicación eficiente con sus subalternos, expresa buenas relaciones con los profesores, realiza actividades para el desarrollo de la comunidad, promueve las acciones culturales, realiza vinculación con la colectividad acoplándose a los parámetros de calidad institucional y de desarrollo para la comunidad educativa.

TABLA 55
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

RESUMEN EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL SUPERVISOR		
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE
1	Autoevaluación del Rector	18,3187
2	Evaluación al Rector por el Consejo Directivo	19,0475
3	Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil	19,5716
4	Evaluación al Rector por el Comité Central de Padres de Familia	19,5789
5	Directivo por el Supervisor Escolar	17,8664
CALIFICACIÓN DEL RECTOR		94,3831

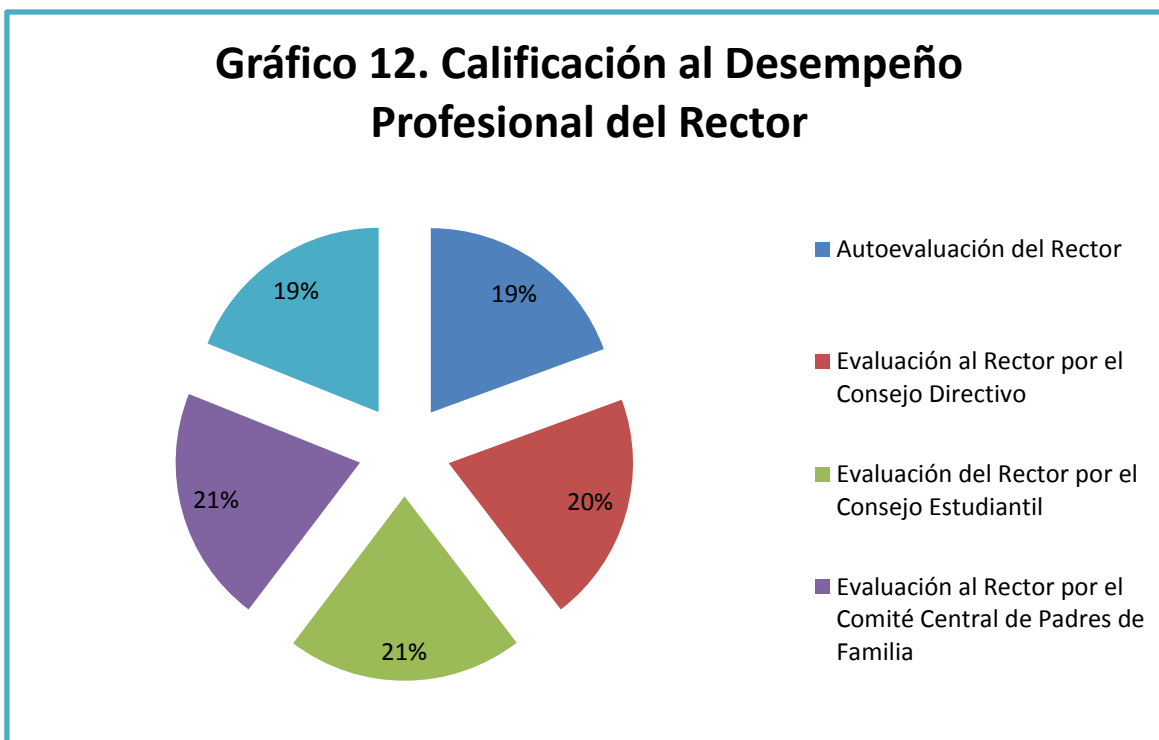
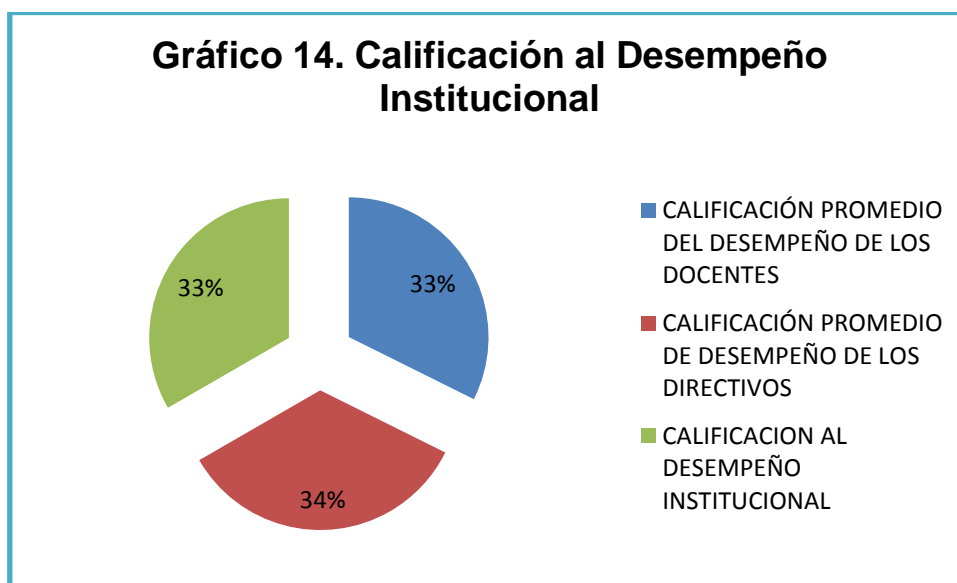


TABLA 56
Evaluación Del Desempeño Profesional Directivo En La Unidad Educativa
Experimental Santana, De La Ciudad De Cuenca, Provincia Del Azuay
Durante El Año Lectivo 2012 – 2013
CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

RESUMEN EVALUACIÓN INSTITUCIONAL			
ORDEN	DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	PUNTAJE	EQUIVALENTE
1	CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	88,94183691	A (EXCELENTE)
2	CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	94,38314677	A (EXCELENTE)
CALIFICACION AL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL		91,66249184	A (EXCELENTE)



Gráficamente podemos observar que tanto el desempeño profesional docente, como el desempeño de los directivos alcanzan una calificación de “A”, con su equivalente a excelente; por lo tanto, el desempeño profesional de la institución es excelente alcanzando un promedio de 91,66/100.

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La información obtenida a través de esta evaluación contempla elementos que brindan un panorama sobre el desempeño docente y ciertas características del proceso enseñanza-aprendizaje; es decir permite hacer valoraciones, es importante que la información recabada sea utilizada por los agentes educativos especialmente por los profesores y de esta manera considerar estrategias permanentes que permitan al docente mejorar, ya sea a través de su formación y capacitación docente u otras actividades.

Con los resultados porcentuales y analizando la distribución de los mismos, es posible elaborar una interpretación más detallada de la situación para cada descriptor, para afirmar el resultado de la investigación que permiten establecer los parámetros interpretativo de cada competencia aplicada a los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes.

Así en el primero de los descriptores Autoevaluación de los docentes, en la competencia sociabilidad pedagógica se evidencian dos aspectos a considerar 1) la repetición del valor máximo en tres oportunidades, 2) dicho valor en cada respuesta no es significativamente alto dada la gran dispersión de datos.

En la Tabla Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas son veinticuatro aspectos a evaluar por lo que resulta obtener un resultado específico de esta competencia, he considerado los indicadores:

Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo, porque es fundamental que las estudiantes conozcan lo que aprenderán en cada una de las asignaturas, así como también la meta que se conseguirá para la formación personal.

En el indicador: el docente aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes, los maestros desarrollarán las clases de acuerdo al medio donde se desarrolla el aprendizaje de una manera significativa acorde con la especialización que ha escogido, lo considero esencial que todo maestro se focalice en la formación humana y profesional de las estudiantes de la Unidad Educativa.

Las competencias de la Autoevaluación de los docentes, en el desarrollo emocional, hay aspectos en que los docentes han obtenido una calificación de algunas veces, significa que los maestros deben de practicar la inteligencia emocional para trabajar con las estudiantes, directivos y padres de familia, aunque se prepare científicamente, la empatía en donde laboro debe estar presente, más aún cuando se trabaja con adolescentes, la maestra y el maestro orientan la personalidad del futuro profesional que se desempeñará en la sociedad.

La tabla de la autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades especiales, se encuentra en relación con el eje la Educación Inclusiva, todos los docentes trabajaron de acuerdo a las limitaciones y potencialidades de los estudiantes, la investigación presenta diez indicadores los resultados de los docentes en un porcentaje contestan que algunas veces, elaboran adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes, se debe buscar que siempre se trabaje con adaptaciones y acomodaciones curriculares y así obtener óptimos resultados

En la tabla de Autoevaluación de los docentes: aplicación de normas y reglamentos, los resultados obtenidos en la investigación, los docentes si cumplen algunas veces con lo establecido en el PEI, reglamentos internos y disposiciones del plantel, siguen las disposiciones que todo docente debe saber trabajar cumpliendo normas para de esta manera se evidencien los deberes y derechos tanto de las estudiantes como de las maestras, padres de familia y directivos, para fomentar la calidad y calidez en la educación.

La Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad, es un indicador muy interesante, porque refleja el trabajo del colegio con la comunidad el acercamiento con otros actores sociales que tiene relación con el proceso enseñanza–aprendizaje, seleccioné los indicadores:

Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes y Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, han obtenido como resultados algunas veces.

En la tabla de Autoevaluación de los docentes: clima de trabajo, se debe considerar las relaciones laborales para de esta manera propiciar acercamiento en la comunidad educativa, en los indicadores: 1)

Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto, 2) Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso, Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías y 3) Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos, estos maestros y maestras buscan un clima saludable para su trabajo, ser más productivo, eficiente y eficaz en la formación integral de los educandos.

Los resultados de los otros indicadores se evidencian de tal manera que han cambiado son los actores de quienes se ha recibido la investigación, por ejemplo hay la coevaluación entre docentes, la evaluación a los directivos por parte de los padres de familia, estudiantes y supervisora escolar, los mismos que han arrojado evidencias similares a la autoevaluación.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Los docentes, los estudiantes, los padres de familia, las autoridades y la supervisión califican el desempeño institucional conjugando el desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Santana como sobresaliente con un promedio excelente, alcanzando buenos estándares de calidad educativa.

Es importante recalcar que la evaluación está enfocada al mejoramiento de la calidad de la educación y forma parte de la gestión administrativa y pedagógica de la institución y por consiguiente requiere de un proceso cuidadoso para que surtan los efectos esperados de manera satisfactoria.

La evaluación es una actividad sistemática que debe llevarse a cabo durante algún tiempo, en el cual sea posible la recolección de información y la identificación de evidencias válidas y confiables.

Al momento de realizar una evaluación se produce el deseo de evitar a toda costa el estigma de ser calificado con bajos puntajes y existe un rechazo que poco a poco se va disipando.

Algunos maestros y directivos se han destacado formulando propuestas de innovación, trabajos de investigación, obras y textos de carácter pedagógico junto a un esforzado trabajo didáctico en las instituciones educativas.

Los docentes están mucho más preparados y capacitados para poder enfrentar una evaluación bien organizada.

6.2. RECOMENDACIONES

La evaluación del desempeño docente y directivos debe realizarse de acuerdo con los lineamientos y criterios dados en función de las políticas educativas propuestas por el Ministerio de Educación.

Los docentes y directivos del plantel deben de trabajar en la calidad de la educación aplicando el uso de tecnologías para de esta manera trabajar y mantener la atención de los estudiantes, haciendo más dinámicas las clases. Para ello se desarrollarán seminarios pedagógicos dirigidos a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia sobre el uso de las TIC.

Comunicar a los padres de familia o representantes de los estudiantes, sobre el rendimiento académico de ellos, cuando presenten diferentes dificultades en el aprendizaje y recomendar si es necesaria a un especialista en el área

Las clases se ejecutan de acuerdo a una planificación escrita y siguiendo una guía de observación para comparar la teoría y la práctica de esta manera mejoraremos la práctica docente.

La vinculación con la comunidad es un factor que debe seguir desarrollándose a través de actividades y programas para fortalecer las relaciones con todos los actores del quehacer educativo.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TEMA

Proyecto de capacitación para el mejoramiento del desempeño docente y directivo para el uso adecuado de TIC aplicadas en el aula.

7.2. DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación se realiza por que actualmente en la institución educativa objeto de estudio, se evidencia una serie de diferencias con respecto al mejoramiento del desempeño docente y directivo por parte de las autoridades uno con aciertos y otros con desaciertos, siendo uno de los grandes factores que influye en el desempeño de los docentes y directivos de la institución, la falta de conocimientos tecnológicos para un mayor desenvolvimiento dentro del aula.

Por ello es necesario y urgente investigar el porqué y las causas que ahonda con mayor fuerza este problema, para así poder dar algunas alternativas de solución y mejorar la calidad en la educación que estamos brindando.

7.3. ANTECEDENTES

La presente investigación se justifica ya que es importante indagar el mejoramiento del desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa Santana, a sabiendas de la influencia que este aspecto puede generar en el desempeño de los docentes y directivos. Siendo el mejoramiento del desempeño docente para de esta manera mejorar el trabajo en el aula.

Hasta el momento no se identifica ningún estudio en la línea de investigación sobre mejoramiento del desempeño docente a través del uso de TIC dentro de la institución educativa que aporte resultados de los factores que influyen en el tema, por lo que al abordarlo será de utilidad para retroalimentarlo a los directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa en general de las percepciones que tiene el rector y personal directivo.

El mejoramiento del desempeño docente a través del uso de TIC y favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento adecuado eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

7.4. JUSTIFICACIÓN

En Educación General Básica y Bachillerato Ecuatoriano no se puede subsistir al margen de las grandes transformaciones y expectativas que en todo momento se presentan en el campo de la tecnología. Se hace necesario introducir innovaciones en el proceso administrativo con la finalidad de lograr las metas de una institución educativa. Para que la institución educativa pueda estar bien manejada debe contar con recursos humanos de óptima preparación, adecuados para ocupar los puestos directrices en los distintos niveles.

Si se quiere que el docente de aula, comprendiendo con este término todos los lugares donde el estudiante aprende en forma organizada, alcance los objetivos que la sociedad le han señalado, es necesario que el Sistema Educativo cuente con los servicios de apoyo y control, con personal suficientemente capacitado para cumplir su labor. Esa es la razón por la cual los directivos que coordinan y dirigen las actividades dentro del colegio, es decir el rector y los Directivos Educativos deben estar al tanto de las innovaciones que en el campo gerencial se producen frecuentemente.

El proyecto de capacitación para el mejoramiento del desempeño docente y directivo para el uso adecuado de TIC en el aula del colegio seleccionado, constituye un valioso aporte.

El proyecto de capacitación para el mejoramiento del desempeño docente y directivo para el uso adecuado de TIC en el aula del colegio es de importancia para los gerentes educativos, directores, subdirectores, coordinadores de Departamentos y Evaluadores entre otros, debido a que tendrán a su disposición un material de trabajo que refleja con seriedad, validez y confiabilidad de la situación que viven.

Los logros a alcanzarse con la aplicación de la propuesta de mejoramiento educativo permitirán asegurar avances significativos de aprendizaje, de carácter individual y grupal alcanzando el desarrollo global e integral de los alumnos.

La propuesta de mejoramiento se sustenta en:

- La definición de la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que conlleva al desarrollo humano, del entorno y de la sociedad en general.
- La necesidad de democratizar el sistema educativo de inclusión garantizando las posibilidades reales de acceso y permanencia en una educación de alta calidad, en iguales condiciones y oportunidades.

7.5. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

7.5.1. Objetivo general.

Tener un adecuado desempeño docente y directivo aplicando TIC en el aula, en la Unidad Educativa Santana.

7.5.2. Objetivos específicos.

- Desarrollar talleres de capacitación sobre la tecnología y su nueva era,
- Tener un alto rendimiento académico y un buen desarrollo de destrezas
- Mantener la atención de los estudiantes, realizando clases más dinámicas
- Propiciar la participación de los estudiantes.

7.6. ANÁLISIS DE LAS ESTRATEGIAS

OBJETIVOS	ACTIVIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar talleres de capacitación sobre la tecnología y su nueva era, 	<p>Capacitar a los docentes y directivos sobre el desempeño profesional bajo la utilización de TIC</p> <p>Recuperar la confianza de los docentes y romper el temor a la tecnología.</p> <p>Elaboración y aplicación del seminario de capacitación</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tener un alto rendimiento académico y un buen desarrollo de destrezas 	<p>Estructurar planificaciones con el uso de tecnología, incrementándolo paulatinamente.</p> <p>Valoraciones a través del uso de Web 2.0</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mantener la atención de los estudiantes, realizando clases más dinámicas 	<p>Utilizar recursos tecnológicos de su interés.</p> <p>Participación a través del uso de Blogs</p> <p>Propiciar el uso de debates y foros para debatir sus conocimientos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propiciar la participación de los estudiantes y docentes 	<p>Uso de recursos tecnológicos actuales.</p> <p>Romper las barreras tecnológicas</p> <p>Trabajar conjuntamente y en directo con la Web</p> <p>Realización de tutorías virtuales</p>

7.7. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La cobertura de esta propuesta abarca la Unidad Educativa Experimental Santana en el que se llevará a cabo su ejecución al finalizar el año lectivo 2012 – 2013 y al iniciar el año lectivo 2013 – 2014. Al finalizar el año lectivo el Consejo Técnico y los coordinadores de área evaluarán la propuesta y podrán emitir conclusiones y recomendaciones para el siguiente año.

7.8. POBLACIÓN

La población a quién va dirigida esta propuesta son los docentes de Educación Básica y Bachillerato de la Unidad Educativa Experimental Santana con la colaboración directa del rector, docentes del área de Informática. Con la finalidad de utilizar las tecnologías de la comunicación e información en los procesos de enseñanza – aprendizaje facilitando al estudiante la rápida comprensión de contenidos, para lograr una educación integral y de calidad de los alumnos; construir su propia identidad, un proyecto de vida, incorporación a la sociedad con autonomía y responsabilidad vinculada a valores acorde a los avances tecnológicos.

7.9. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Los recursos a emplearse en la aplicación de la propuesta de Mejoramiento Educativo son:

- Talento Humanos:
 - Rector
 - Docentes
 - Capacitador
- Materiales:
 - Computadoras con acceso a internet
 - Uso de software que facilite el aprendizaje.
 - Retroproyector
- Económicos:
 - Presupuesto del colegio para capacitaciones.
- Institucionales:
 - Unidad Educativa Experimental Santana

7.10. PRESUPUESTO

En el presupuesto se considera los gastos necesarios para la elaboración y presentación del trabajo.

Impresiones: \$ 90

Copias: \$ 200

Total: \$ 290

Monto financiado por la institución educativa ya que cuenta con los recursos necesarios como son: computadoras con acceso a internet, impresora, fotocopidora.

7.11. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES \ TIEMPO	2012-2013	PRIMER QUIMESTRE 2013 - 2014					SEGUNDO QUIMESTRE 2013 - 2014				
	JUL	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN
Evaluación diagnóstica de conocimientos											
Planificación del seminario											
Participación en el curso de capacitación.											
Elaboración del horario de la sala de audiovisuales.											
Utilización de la sala de audiovisuales.											
Evaluación de la propuesta											

8. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Arosteguí, J. y otros, 2003: Pedagogía general I, Universidad Politécnica Salesiana.
- ✓ Díaz Barriga, 2003: Teorías del diseño curricular, Edit. UNL, Loja, Ecuador.
- ✓ Dinacaped. 2008: Curso de Perfeccionamiento para Administradores Educativos, Edit. DINAMED, Quito, Ecuador.
- ✓ Dinamep, 2005: Módulo de Gerencia Educativa. Edit. Ministerio de Educación, Quito - Ecuador.
- ✓ Edward, V.2001: El concepto de calidad de la educación, Edit. Libresa, Quito, Ecuador.
- ✓ Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (1999). Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción. México: Paidós.
- ✓ Marchesi A. y Martín Elena. 2008: Calidad de la Enseña en Tiempos de Cambio. Alianza Editorial. 4ª edición, España – Madrid.
- ✓ Ministerio de Educación, 2008: Sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas, Quito, Ecuador.
- ✓ Montenegro I. 2007: Evaluación del desempeño docente fundamentos modelos e industria Aldana, Colombia.
- ✓ Morán Oviedo P. 2006: La docencia como formación profesional, Edit. Hispanoamericana, México, D. F.
- ✓ Morán Oviedo, P. 2009: Propuesta de Evaluación y Acreditación del Proceso de Enseñanza - Aprendizaje en la perspectiva de la Didáctica Crítica.
- ✓ Rodríguez R. 2007: Educación y Estándares. Marco teórico y propuestas para una aplicación efectiva. Ed. Magisterio. 3ª Edición, Bogotá, Colombia.
- ✓ Rodríguez Y. 2006: Evaluación formativa sobre la práctica intensiva del docente en su formación integral, Venezuela.
- ✓ Sánchez Augier, L 2008: Tecnología para la evaluación del desempeño de los Recursos Humanos. Aplicación en entidades hoteleras del destino Holguín. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas. Universidad de Holguín, Cuba.
- ✓ Toranzos, L. 2006: Evaluación del desempeño docente: algunas dimensiones. Ponencia presentada en el Seminario

- ✓ Toranzos L. 2005: Evaluación y Calidad. Revista Iberoamericana de Educación. Madrid.
- ✓ Unicef 2003: Gerencia Educativa para una Escuela de Calidad, Edit. UNICEF, Quito, Ecuador.
- ✓ Universidad Politécnica Salesiana. 2003: Perfil de las Carreras de la UPS. Departamento de Difusión Cultural y Relaciones Públicas. Cuenca.
- ✓ Valladares, I. 2003: Psicología del Aprendizaje, Universidad Técnica Particular de Loja Ecuador.
- ✓ Grupo Santillana. (2009). Actualización y Fortalecimiento Curricular de Educación General Básica. Editorial Santillana. Quito - Ecuador
- ✓ López Torres, Marco (1999) Evaluación Educativa. Editorial TRILLAS. México
- ✓ Ministerio de Educación. (2010). Planeamiento de la educación. Editorial OEI. Quito – Ecuador.
- ✓ Ministerio de Educación, (2010). Actualización y fortalecimiento Curricular de Educación General Básica. Editorial OEI. Quito – Ecuador.
- ✓ Ministerio de Educación, (2010).Estándares de Calidad. Editorial OEI. Quito Ecuador.
- ✓ Ministerio de Educación, (2010). Estándares de Desempeño Docente. Editorial OEI. Quito – Ecuador.
- ✓ Ministerio de Educación, (2010).Estándares de Desempeño Directivo. Editorial OEI. Quito – Ecuador.
- ✓ Ministerio de Educación, (2010).Principales aportes de la nueva ley de Educación. Editorial OEI. Quito Ecuador.
- ✓ Santillana. (2009). Modelos Pedagógicos. Editorial Santillana. Quito – Ecuador.
- ✓ Fierro, C., Fortoul, B & Rosas, L (2009). Transformando la Práctica Docente. Una Propuesta Basada en la Investigación Acción. México: Paidós.
- ✓ Valenzuela, J. (2009). *Calidad de las instituciones educativas*. México: Trillas
- ✓ Santos G., M. A. 1996: Evaluación educativa 1. Un proceso de diálogo, comprensión y mejora. Capital Federal, Argentina: Magisterio de Río de la Plata.

- ✓ Santos G., M. A. 1996: *Evaluación educativa 1. Un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Capital Federal, Argentina: Magisterio de Río de la Plata.
- ✓ Casanova María A. 1998: *Evaluación de la calidad educativa*, Editorial LA MURALLA, S.A.
- ✓ Arredondo, M. 2001: *Notas para un modelo de docencia: Formación pedagógica de profesores universitarios. Teoría y experiencias en México*. México: ANUIES-UNAM. CESU.
- ✓ Fernández A. 2001: Alberto y otros, *Diseño curricular*, Edit. UNL, Loja, Ecuador.
- ✓ Montenegro, M. 2005: *Módulo II - Proyectos educativos*, Edit. UTN, Ibarra, Ecuador.
- ✓ Pérez Gómez, A 2005: *La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión*, Ediciones Morata. Madrid, España.
- ✓ Martínez, M., Puig, J.M. 2007: *Elementos para una pedagogía de la conciencia en Educar N° 11*. Bellaterra. UAB.