



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO - HUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA

Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo del Colegio Particular Juan Diego de la parroquia Pascuales, cantón Guayaquil, Provincia del Guayas durante el año académico 2012-2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Reyes Vargas, Segundo Daniel

DIRECTOR: Calle Herrera Estalin. Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

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

CERTIFICACIÓN

Loja, Octubre de 2013.

Estalin Calle Herrera. Mgs.

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magíster en Pedagogía “Evaluación de la Calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Particular Católico Juan Diego de la ciudad de Guayaquil, parroquia Pascuales, de la Provincia del Guayas durante el año lectivo 2012-2013, presentado por Segundo Daniel Reyes Vargas, la misma que se ajusta a la normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja. Por tanto, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

Estalin Calle Herrera, Mgs

DIRECTOR DE TESIS

Cesión de derechos

“Yo, Segundo Daniel Reyes Vargas con cédula de identidad 0906378955-7, declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, Octubre del 2013.

.....

Segundo Daniel Reyes Vargas

C.I. N°- 090637955-7

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

.....

Segundo Daniel Reyes Vargas

C.I. N°- 090637955-7

DEDICATORIA

Haber llegado a esta etapa de mi vida, como persona y como profesional, después de muchos esfuerzos y sacrificando tiempo del descanso para avanzar en mi preparación docente, deja la sensación del deber cumplido, pero, de manera incompleta, al no poder abarcar de una manera más amplia con la gama tan compleja del quehacer educativo.

El presente trabajo de investigación, está dedicado a mi esposa Josefina, mis hijos Susy y Daniel y a mi nieto Isaac. A mi esposa y mi hija, por haberme disculpado las horas de ausencia en nuestro hogar, convertido en apoyo permanente a la realización de mis sueños como profesional.

A mis compañeros-as- maestros-as-, para que los resultados de este trabajo de investigación, sirva de material de reflexión de la tarea muy difícil y delicada que es la educación y sobre todo, tratar de lograr el éxito que tanto queremos con nuestros estudiantes.

Segundo Reyes Vargas

AGRADECIMIENTO

A mi hacedor, mi señor Jehová, por la vida que me ha prestado, la fortaleza que me brinda día a día para superar todas las vicisitudes que debo enfrentar en lo personal como en lo profesional, iluminando mi alma y mente y salir airoso de toda adversidad.

A Rosario, mi madre, quien pese a todas sus limitaciones me dio lo que estaba a su alcance para sentar las bases firmes y sólidas para que sea un hombre de bien, un buen padre y maestro. A Josefina, mi compañera y esposa, por perdonar los momentos de ausencia en el hogar y mis hijos Daniel y Susy, fuente de perseverancia y superación permanente en mi vida.

Mi gratitud muy especial a la Universidad Técnica Particular de Loja, centro de estudios superiores a la cual siempre quise pertenecer, por estar a la vanguardia de la educación superior en el país. Por haberme permitido a través de todo el periodo de colegiatura de la maestría, enriquecerme con toda la bibliografía muy pertinente, lo cual me ha servido y sirve para un desempeño más eficiente en mi labor docente.

Al grupo selecto de compañeros-as- del Colegio Fiscal “Dr. Manuel Córdova Galarza”, plantel donde laboro, por la ayuda incondicional que me supieron brindar cuando lo requerí.

Al Colegio Particular Católico “Juan Diego” en la persona de la Lcda. Ángela Morales por la apertura que me supo brindar, al permitirme realizar el trabajo de investigación en dicha institución educativa. A todo el personal docente, administrativo, estudiantes y padres de familia que de una manera espontánea y sincera colaboraron en cada una de las partes del proceso de aplicación de los instrumentos de investigación.

Segundo Daniel Reyes Vargas

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
Portada	i
Certificación	ii
Cesión de derechos	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
1. Resumen	1
2. Introducción	2
3. Marco Teórico	7
3.1. Calidad de las instituciones educativas.	7
3.1.1. ¿Qué entendemos por calidad de la educación?	8
3.1.2. Hacia un nuevo estilo de gestión educativa	9
3.2. Evaluación de calidad de las instituciones educativas	12
3.2.1. Planificación para la Calidad Total	18
3.3 Evaluación del desempeño profesional de los docentes	19
3.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos	40
3.4.1. ¿Qué es un directivo de calidad desde la propuesta de los estándares de calidad del MinEduc?	40
3.4.2. ¿Qué hacen los mejores directivos?	41
4. Metodología	47
4.1. Participantes	47
4.2. Muestra de investigación:	47
4.3. Técnicas e instrumentos de investigación	48
4.3.1.- Técnicas	48
4.3.1.1.- Encuestas	48
4.3.1.2.- Observaciones	49
4.3.2.- Instrumentos	49
4.3.2.1.- Cuestionarios para encuestas	49
4.3.2.2.- Para realizar la observación de la clase	50

4.3.3.- Valoración de la evaluación del desempeño	50
4.3.3.1.- Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.	50
4.3.3.2.- Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.	52
4.3.3.3.- Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional.	54
4.3.4.- Calificación del desempeño	57
4.3.4.1.- Calificación del desempeño profesional docente.	57
4.3.4.2.- Calificación del desempeño profesional directivo.	58
4.3.4.3.- Calificación del desempeño profesional de la Institución Educativa	58
4.4. Diseño y Procedimiento	59
4.5. Comprobación de los supuestos	60
5. Resultados: Análisis y discusión	62
5.1. Resultados.	62
5.1.1.- Autoevaluación de los docentes	62
5.1.2.- Evaluación de los docentes por partes de los directivos (Rector y 3 vocales principales del consejo ejecutivo)	76
5.1.3.- Evaluación de los docentes por partes de los Estudiantes.	82
5.1.4.- Evaluación de los docentes por partes de los padres de familia.	87
5.1.5.- Observación de una clase del docente por parte del maestrante.	92
5.1.6.- Calificación del desempeño profesional docente.	97
5.1.7.- Autoevaluación de los directivos (Rector o director, vicerrector o subdirector y miembros del consejo directivo o técnico).	97
5.1.8.- Evaluación de los directivos por los miembros del consejo ejecutivo.	104
5.1.9.- Evaluación de los directivos por los miembros del consejo estudiantil.	111
5.1.10.- Evaluación del rector y directivos por el comité central de padres de familia.	115
5.1.11.- Evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar.	120
5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.	127
6. Conclusiones y recomendaciones	135

6.1. Conclusiones.	135
6.2. Recomendaciones.	135
7. Propuesta	137
7.1. Título	137
7.2. Justificación	137
7.3. Objetivos	138
7.3.1.- General	138
7.3.2.- Específicos	138
7.4. Actividades	139
7.5. Localización: lugar de la institución	139
7.6. Población objetivo	140
7.7. Sostenibilidad	140
7.8. Presupuesto	141
7.9. Cronograma de la propuesta	142
8. Bibliografía	143
9. Anexos	145
• Certificación institucional	145
• Formato de encuestas en blanco.	146
• Fotos de encuesta a directivos, profesorado, estudiantes y 150 Padres de familia	
• Programación de contenidos de capacitación.	
• Planificación de talleres.	

1. RESUMEN

El presente trabajo, permitirá evaluar la gestión docente y la gestión directiva en el Colegio Particular Juan Diego. La metodología para la investigación consideró la autoevaluación, la coevaluación y la evaluación por parte del directivo, los padres de familia y de los estudiantes para los docentes. La autoevaluación, la evaluación por parte del Consejo Ejecutivo, los miembros de comité de padres de familia, gobierno estudiantil y supervisión de educación para el directivo.

El método del muestreo aleatorio se utilizó para obtener las muestras de toda la población estudiantil y las encuestas y la ficha de observación de clase como técnicas de obtención de la información. Trabajar más en las dimensiones de relación de los docentes con los estudiantes, en habilidades pedagógicas por la falta de uso de las Tics y de atención a los estudiantes con necesidades especiales son las conclusiones más relevantes en el trabajo de investigación.

Pongo a su consideración el trabajo de mejoramiento planificado para la institución intervenida, con el fin de que sirva de directriz para el mejoramiento de la calidad de la educación de nuestro país.

2. INTRODUCCIÓN

Los últimos acontecimientos que se han dado en el ámbito educativo, tales como la abrumadora cantidad de bachilleres que reprobaron los exámenes de admisión a un cupo en la universidad, nos permite admitir que parte de ese fracaso está íntimamente relacionado con la baja calidad de la educación en los centros de estudios de educación a nivel de bachillerato y porque no decirlo básica media y superior. Puede asumirse que dichos resultados están ligados a la inercia y baja calidad en la gestión del desempeño docente y porque no decirlo también en la parte directiva. Para ahondar un poco más sería conveniente analizar la situación desde varios aspectos:

Por ejemplo en cuanto al profesorado: falta de profesionalización, en este caso ha existido conformismo por parte de muchos docentes, que al pensar equivocadamente que los años de servicio en el magisterio le acreditaban la excelencia. La poca importancia que se le dan a los cursos de capacitación y actualización al pensar de manera por demás lejana a la verdad, que no son nada más que un cambio de palabras. Es de dominio público que muchos-as- maestros-as- desconocen el uso del computador y de la tecnología incluso en el salón de clases, al no poder diversificar el proceso de enseñanza y el aprendizaje con la utilización de estas nuevas herramientas trabajo.

Es conocido que muchos-as- aspirantes a ingresar al magisterio nacional a través de los concursos de méritos y oposición quedaron relegados de participar por desconocer el uso de las tecnologías de la comunicación e información –Tics-, de ahí que actualmente como requisito indispensable para participar en dichos concursos es conocer el uso de las herramientas informáticas.

Por otra parte padres de familia: la realidad social y económica que actualmente rodea a las familias sobre todo de los sectores populares permiten deducir de la incidencia negativa en la calidad de la educación de nuestros niños y jóvenes estudiantes. Las familias numerosas y la precariedad económica obligan a padre y

madre a trabajar en conjunto, dejando a los hijos más pequeños al cuidado de los mayores y por ende, el descuido de sus responsabilidades educativas.

A esto se suma el descuido de padres y madres en el desempeño académico de los niños y jóvenes que no se dan tiempo para acercarse a los establecimientos educativos a realizar el seguimiento respectivo a sus hijos-as-. La situación se vuelve más complicada al conocerse a través de los medios de comunicación los casos nefastos de muerte de adolescentes por consumo de sustancias psicotrópicas y en otros casos se involucran a estudiantes en delitos de microtráfico, participación en agrupaciones juveniles llamadas pandillas y actos de vandalismo.

Igualmente estudiantes: la falta de una visión futurista y en muchos casos el conformismo y la comodidad podría decirse, influyen de manera negativa en los mismos, sumado a esto la mala disposición de su tiempo libre, al pasar más tiempo en la calle y en las esquinas y a veces en compañía de personas nada beneficiosas para ellos, que en sus casas en el cumplimiento de sus obligaciones.

Los resultados de las pruebas SER 2008, nos da cuenta de la falta del desarrollo de las destrezas entre nuestros estudiantes en las áreas de lenguaje y matemáticas, particularmente es esta última asignatura en los educandos del tercer curso de bachillerato (MinEduc, 2010, p.111).

Más aún, estas deficiencias se hacen evidentes en los últimos resultados obtenidos por los bachilleres y esto a nivel nacional, cuando un porcentaje muy reducido aprueba los exámenes de admisión y de este grupo por poner como referencia a la provincia del Guayas, solo aprueba uno de una población de cuatro mil.

A nivel institucional particularmente en el plantel donde laboro, el nivel de profesionalismo se ha elevado con la asistencia a cursos de capacitación organizados por el MinEduc, con mejoramiento de títulos, capacitación en el uso de

las Tics como herramienta para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje y la participación de los mismos en los diferentes programas estudiantiles, mismos que requieren de la preparación previa para una mejor participación de los-as- educandos.

Persiste la falta de motivación por parte de los estudiantes a superar su bajo nivel académico, pues, durante la elección de abanderados y escoltas en un sesenta por ciento de los estudiantes de tercero de bachillerato, observan promedios de entre catorce y quince de octavo año de educación básica a segundo bachillerato, y, lo que es peor, muchos de esos estudiantes en lo que va del primer y segundo trimestre han obtenido promedios bajos sobre todo en las áreas instrumental y científica.

El presente trabajo de investigación auspiciada por la Universidad Técnica Particular de Loja se justifica y su importancia radica en el hecho de que permitirá contrastar dicha información con la obtenida en las evaluaciones aplicadas por el MinEduc a docentes y directivos de las instituciones fiscales, dado el caso que en esta oportunidad se incluyen a instituciones educativas particulares y fiscomisionales, cuyo estrato no contempla.

Para la institución intervenida con el trabajo de investigación, porque le permitirá conocer de mejor manera su realidad hacia el interior de la misma y determinar la existencia de un currículo oculto en caso de haberlo. En relación con los estudiantes, porque se les ha permitido expresar de manera anónima y sin presiones de ninguna naturaleza, la percepción o el criterio que tienen sobre la labor y el desempeño de los profesores del plantel.

En relación con los docentes de la institución objeto de investigación, la información obtenida les permitirá conocer, el criterio que tienen sus estudiantes de su labor y lo que es más, saber que partes de su trabajo debe fortalecer y cuales corregir. Saber si su trabajo docente va en relación con el cumplimiento de los objetivos

institucionales y los estándares de calidad de la educación propuestos por el MinEduc.

En cuanto a la comunidad, les permitirá obtener información para ponderar si lo ofrecido por el plantel va en relación directa con las expectativas que se hicieron al confiar la educación de sus hijos-as-. Conocer su grado de participación en el proceso educativo dentro y fuera de la institución y en lo personal.

La Universidad Técnica Particular de Loja al proporcionarnos los instrumentos de aplicación, las matrices de tabulación así como los documentos de acreditación, nos facilitó el trabajo a realizar, así mismo la apertura y colaboración que brindaron todos los miembros de la comunidad educativa del plantel intervenido y la expectativa de mi parte de conocer otras realidades a nivel educativo, hacen factible este trabajo de investigación.

No obstante, durante el proceso de aplicación de las encuestas y de la realización de los talleres dirigidos al profesorado, se vieron interrumpidas por las actividades propias organizadas por el plantel objeto de investigación y en otros casos por convocatorias realizadas por las autoridades distritales y en determinadas ocasiones por situaciones de índole personal.

Los objetivos a lograr con el presente trabajo de investigación se detallan a continuación:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las mismas instituciones de educación básica y de bachillerato.

Por consiguiente y con la finalidad de alcanzar estos objetivos, se recurrió a la investigación en libros especializados, la aplicación de encuestas a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia y fichas de observación de clases a los docentes. Para la estructuración del informe de la presente investigación se utilizó los lineamientos proporcionados en la guía didáctica de la Maestría en Pedagogía.

De los resultados de la aplicación de las encuestas se obtienen los siguientes supuestos: no se utilizan las Tics como herramienta de uso pedagógico, poca atención a los estudiantes con necesidades individuales, desatención de los docentes ante las faltas de los estudiantes, escasa elaboración de material didáctico por parte del personal docente para el desarrollo de las clases y falta de utilización de material didáctico apropiado a cada temática.

No se Incorpora las sugerencias de los estudiantes a los contenidos de las clases, para el alumnado el profesorado no cumplen en su mayoría con sus expectativas, a nivel directivo falta en determinada medida el seguimiento correspondiente al desempeño docente e incluso la falta de obtención de información de los mismos estudiantes con la finalidad de capacitación permanente a los docentes.

3. MARCO TEORICO

“La evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador”

3.1. CALIDAD DE LA INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Para comenzar se toma como referencia el concepto de calidad del módulo del Curso de Mejoramiento de Gestión Educativa, editado por El Ministerio de Educación y Cultura) “... para entender este concepto partiremos del origen etimológico de la palabra. El termino calidad tiene su origen de la palabra griega “kalos” que significa bueno y el latín “qualitate” que quiere decir propiedad, en otras palabras, propiedad de bueno” (MinEduc, 2000, p. 53).

Por otra parte, el diccionario ilustrado aristos, nos dice en cuanto a este concepto de calidad, “Propiedad o característica de una cosa que nos permite apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie. Calidad es cumplir sistemáticamente con los requisitos para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes o usuarios” (aristos, 2004, p.142).

Así mismo, para hablar de calidad en términos prácticos, es necesario ser más precisos y buscar la manera de evadir la subjetividad, lo que para unos algo puede ser de calidad, para otros puede resultar insuficiente. Se necesita encontrar la manera de saber si lo que se hace tiene calidad desde el punto de vista de ¿a quién va dirigido?; o ¿quién es impactado por ello? Necesitamos lograr que nuestras actividades, los productos que elaboramos o los servicios que ofrecemos, sean realmente de calidad, desde el punto de vista de sus usuarios. El enfoque de calidad busca darle una nueva racionalidad a las cosas que hacemos. (MinEduc, 2000, p. 53).

En la época actual, muchas cosas se hacen muy alejadas de la realidad, de las necesidades y expectativas que tienen los clientes dicho en términos estrictamente empresariales, pero que en el campo educativo son nuestros-as- estudiantes,

padres, madres de familia, las empresas y el mismo cuerpo docente. Otras se realizan a través de formas obsoletas y poco prácticas, simplemente se derivan de una rutina. (MinEduc, 2000, p. 54).

En otras palabras, la calidad es una característica aplicable a todas las cosas, la calidad de cualquier cosa se evalúa en función de las características y atributos, la calidad está en función de las expectativas de quienes se ven impactados por lo que hacemos (cliente-usuario). La calidad es cumplir sistemáticamente con los requerimientos, para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes o usuarios, la calidad como un enfoque que busca poner de relevancia la importancia de hacer las cosas bien desde la primera vez.

3.1.1. Qué entendemos por calidad de la educación

Para el Ministerio de Educación en nuestro país, establecer lo qué es una educación de calidad, se necesita primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica. Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad. Equidad en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los

servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Por otra parte, aplicando la norma ISO 9001 en entidades educativas, se establecen los elementos que conforman un Sistema de Gestión de la Calidad. Su aplicación, garantiza el control de las actividades académicas, administrativas, técnicas y humanas que inciden en la calidad de la gestión, formación y los servicios. En el contexto laboral, la normalización establece a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego, con el fin de desempeñarla satisfactoriamente. Las normas de competencia incluyen los logros que se deben alcanzar en el desempeño de las funciones, los conocimientos, habilidades y destrezas intelectuales, sociales y biofísicas que se requieren para alcanzar dichos logros, los diferentes contextos y escenarios laborales, instrumentos y equipos de trabajo, las actitudes y comportamientos propios del desempeño, las evidencias de conocimiento, desempeño y resultado que las personas deben demostrar en el proceso evaluativo para ser certificado como competente.

En consecuencia, hablar de competitividad laboral supone, desde su significado, ser efectivo (s) al desarrollar una actividad teniendo resultados palpables de éxito; con este parámetro podemos traducir la competitividad educativa como el desarrollo de actividades eficientes por parte de todos los agentes educativos con resultados en el logro, en este caso, del perfil de egreso de los educandos después de cursar la educación básica donde queden de manifiesto actitudes y capacidades para convertir en acciones concretas los pensamientos e ideas construidos (Océano, 2009, p. 339).

3.1.2. Hacia un nuevo estilo de gestión educativa

El sistema educativo enfrenta el desafío de ofrecer una educación de calidad a todos los sectores de la población y particularmente la nuestra. En este esfuerzo de mejoramiento de la calidad educativa, nos corresponde un nuevo e importante rol: ser motivadores, orientadores de procesos, promotores de aprendizajes significativos y funcionales, incentivadores de la comunidad educativa para la discusión y el debate, facilitadores de recursos y promotores de la investigación y solución de problemas como fuentes de desarrollo social. (MinEduc, 2000, p.58).

Uno de los elementos básicos para mejorar la calidad de la educación es el cambio de estilo de gestión; es impostergable implementar un nuevo modelo que atienda no solo a necesidades o concepciones coyunturales e internas sino a preceptos y corrientes generales, por las siguientes razones: La dinámica social que impulsa las relaciones entre el Estado y la sociedad civil ha modificado sus patrones. Es más, los cambios políticos han abierto otras posibilidades y orientaciones que obligan a pensar y crear nuevos estilos, en todos los sectores sociales hay mayor exigencia de participación, más aún en el sector docente ávido por recuperar y consolidar su presencia protagónica.

Al mismo tiempo, las formas de convivencia social han cambiado; en los actuales momentos cobran mayor importancia el respeto a la diversidad, al pluralismo, a la libertad, a la democracia, al desarrollo sustentable, aspectos que deben comenzar a vivenciarse en la práctica educativa, la renovación educativa plantea nuevos paradigmas, estilos y modelos que exigen superar enfoques tradicionales respecto al desarrollo de procedimientos administrativos y pedagógicos. (MinEduc, 2000, p.59).

El nuevo modelo de gestión que conduzca a obtener una educación de calidad, necesariamente deberá desarrollar procesos colectivos que movilicen las potencialidades de cada uno de los actores internos y externos. Este nuevo modelo plantea un cambio radical en la comprensión del papel social, funciones y metas de la educación. Propone una educación centrada en las necesidades y posibilidades de los estudiantes y construida como un proceso alternativo, flexible, democrático y participativo que compromete a la institución, la familia y la comunidad (MinEduc, 2000, p.60). Como se ve, el nuevo modelo de gestión propone una participación más activa de los diferentes actores de la comunidad educativa.

Desde este enfoque el nuevo modelo de gestión debe reunir los siguientes aspectos:

- a) La afirmación de una dinámica propia en las instituciones educativas que le permitan desarrollar con autonomía una educación de calidad,
- b) La asimilación y manejo de modalidades actuales de planificación como instrumento indispensable para direccionar los procesos de las instituciones,
- c) El fortalecimiento de acciones colectivas de cada uno de los niveles de la estructura de los planteles,
- d) La intensificación de interrelaciones entre instituciones educativas,
- e) La adaptación y uso de tecnologías actualizadas,
- f) La búsqueda de formas de control de procesos y de evaluación de resultados, distintos a los actuales (MinEduc, 2000, p.59).

Evidentemente, la propuesta va en sentido de un redireccionamiento de la gestión no solamente a nivel docente sino también de la gestión institucional.

Para Sendra. (2002).

La calidad total en la gestión, tomando el criterio empresarial, no es otra cosa que: “La satisfacción plena de las necesidades de nuestros clientes, supone un cambio de cultura, diferencia entre gestión tradicional y gestión de calidad porque: orienta al cliente, fabrica lo que espera el cliente, supone participación en la toma de decisiones, adoptar un sistema de adaptación permanente, coherencia con los objetivos y ubica al rector o director como líder (El Universo, el gran Guayaquil, p. 16B.).

De manera que, para el mundo en que se esté perfilando, caracterizado por la libre competitividad, solo podrán sobrevivir aquellas empresas o instituciones preocupadas por la constante reacomodación al cambio acelerado, por la permanente reactualización científica y por el constante desarrollo de sus recursos humanos. En este ámbito empresarial solo pueden prevalecer aquellos profesionales que constantemente se preocupan por mejorar día a día su trabajo en colaboración con los demás, y que se esfuerza constantemente por acrecentar su formación personal-profesional a través del estudio y la adaptación al cambio (Sendra 2002, p. 16B.).

Gento (2002), citado por Mireya Vivas García (2005), en cuanto a la calidad del servicio educativo:

En definitiva, se perfila actualmente un marco socioeconómico profesional en el que la calidad de una empresa o institución se entiende en sentido total o global. Ello implica, no solo una calidad o idoneidad del producto (en un centro escolar éste será la educación), sino también la calidad de los servicios-que constituirá lo que viene denominándose “valor añadido”- y el trato humano (a alumnos y padres fundamentalmente). Se entenderá por valor añadido, aquello que se acumula a un producto o servicio, que lo hace útil para el cliente, y cuya utilidad es percibida por dicho cliente (sea este de tipo interno o externo) (p. 68).

De igual manera, en relación al mismo tema, se considera como identificadores de la calidad el producto educativo, la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de impacto de la educación alcanzada. (Vivas, 2005, p.68).

Capela (2008, p. 350), en el mismo sentido, una institución que brinda educación de calidad facilita: El avance cognoscitivo de los estudiantes, incluyendo no solo la comprensión de los fenómenos observables con arreglo a los métodos propios de los distintos campos del conocimiento, sino la dimensión práxica del saber, es decir, saber hacer, o destrezas de todo tipo derivadas de la aplicación del conocimiento. Igualmente, la aplicación consciente de los valores socialmente consensuados, contribuyen a la formación ética y ciudadana de las personas, como pueden ser los valores asociados a la responsabilidad individual, respeto a los derechos humanos, a solidaridad, la vivencia de la democracia, la protección del ambiente y el sentido de pertenencia a determinada identidad cultural y el dominio de un pensamiento lógico, de comunicación inteligente, de capacidad de trabajo colectivo.

Para Sendra, Capela y el MinEduc, la calidad en el campo educativo se podría resumir como la satisfacción total de las necesidades de nuestros niños, adolescentes y jóvenes, no solo como indicadores porcentuales después de los exámenes de aprobación o acreditación para el año inmediato superior o para el ingreso a la Universidad y como reflejo de la comprensión de los fenómenos observables, sino desde la dimensión práxica del saber, es decir, saber hacer, o destrezas de todo tipo derivadas de la aplicación del conocimiento.

Hasta aquí y desde una óptica bastante objetiva de acuerdo a un sano criterio y en relación con los estándares de calidad propuestos por el MinEduc, la calidad en una institución educativa no es otra cosa que las características correlativas al área educativa que va en busca de alcanzar la máxima eficiencia trabajando con los estudiantes, maestros y padres de familia, para avanzar hacia una ciudadanía responsable y equitativa.

3.2. EVALUACIÓN DE CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Para el MinEduc (2005), la gestión educativa ha sido el tema ampliamente debatido y analizado en diversos foros nacionales e internacionales, llegándose a importantes conclusiones; entre otras, las que enfatizan que la baja calidad educativa se debe a factores como las siguientes: Uso de métodos y estilos tradicionales de gestión,

bajos niveles de eficiencia y eficacia en la administración educativa, falta de continuidad en lo referente a las políticas educativas, carencias de respuestas a las legítimas demandas de la sociedad, insistencia en responsabilizar la tarea educativa a un solo sector. Vigencia de un conjunto de normas que debilitan la gestión educativa (p.56). De ahí la preocupación actual de frente a los últimos resultados de los postulantes a ingresar a las diferentes universidades del país.

En nuestro país, al igual que sucede en otros países de América Latina, en las instituciones educativas subsisten problemas que son obstáculo para elevar sus niveles de eficiencia y calidad, a saber: La institución educativa continúa siendo un espacio organizacional integrado por sectores entre los cuales falta la indispensable comunicación e interacción. Esta situación impide establecer propósitos y procesos comunes, la macro estructura organizativa, administra todos o casi todos los recursos desde los niveles superiores, la gestión institucional escolar se enreda en una maraña burocrática que dificulta los procesos administrativos y no permite la innovación pedagógica (Ibíd. p. 57)

Análogamente, no existe una cultura de gestión; así, no se priorizan las acciones y muchas veces se posterga lo “importante” por lo “urgente” y casi nunca se realizan evaluaciones para verificar logros y corregir errores, la determinación de responsabilidades y tareas está circunscrita a decisiones verticales, faltan iniciativas para establecer contactos permanentes y efectivos entre la comunidad y la institución. No existe el liderazgo necesario para llevar a efecto los procesos de gestión y la movilidad de los profesores impide la sostenibilidad de los programas y/o proyectos que se desarrollan en las instituciones educativas. A la parte última debo agregar en estos dos últimos años, las permanentes reducciones de personal docente por el incremento de las horas laborales y la salida de profesores contratados por otros con nombramiento, ahondan la falta de una gestión sostenida.

Para una institución que brinda educación de calidad, facilita el avance cognoscitivo de los estudiantes, incluyendo no solo la comprensión de los fenómenos observables con arreglo a los métodos propios de los distintos campos del conocimiento, sino la dimensión praxica del saber, es decir, saber hacer, o destrezas de todo tipo derivadas de la aplicación del conocimiento.

Al mismo tiempo, la aplicación consciente de los valores socialmente consensuados, contribuyen a la formación ética y ciudadana de las personas, como pueden ser los valores asociados a la responsabilidad individual, respeto a los derechos humanos, a la solidaridad, la vivencia de la democracia, la protección del ambiente y el sentido de pertenencia a determinada identidad cultural, el dominio de un pensamiento lógico, de comunicación inteligente, de capacidad de trabajo colectivo (Capella, 2008, p. 350).

Del mismo modo Fernández (2008), en esa misma línea y con el fin de ilustrarnos de mejor manera en cuanto a la evaluación de la calidad de las instituciones educativas nos dice:

Si la calidad no la entendemos como el simple reflejo de los efectos, sino como la planificación, actuación e incidencia pedagógica en la mejora de la educación de todos y cada uno de los alumnos y alumnas que asistan a cualquier centro de enseñanza, la evaluación habrá de ser capaz de ofrecer datos suficientes, variados y ricos para la toma de decisiones docentes, políticas, administrativas, etc., que nos permitan seguir reorientando y avanzando.

Dentro del funcionamiento de los centros educativos, la valoración de los diferentes instrumentos de planificación que el sistema educativo dispone para los centros educativos: proyecto educativo, reglamento interno, código de convivencia, manual de procedimiento, etc. han de servir de insumos para: aplicación de procesos de autoevaluación o planes de mejora, valoración del funcionamiento real de los departamentos de orientación, gestiones de prevención de violencia en los centros educativos, y agrega, “una institución será de calidad si: organiza, gestiona y proporciona los recursos (legales, económicos, humanos, etc.) y en consecuencia si: “Se preocupa por la calidad intrínseca de la enseñanza, es decir, una educación que se rija, desarrolle y potencie principios democráticos y de justicia, une la calidad de la enseñanza a la calidad de vida, en todas y cada una de sus dimensiones (personal, social, política y económica).

Se inspira, inseparablemente de los valores de igualdad, justicia social, libertad e integración educativa en todas y cada una de las situaciones, lugares y niveles de enseñanza, establece el currículo y las orientaciones legales curriculares de forma que tengan en cuenta y respeten los valores y características peculiares de los diferentes grupos sociales y culturales que configuran las sociedades actuales.

Ajusta y relaciona los contenidos escolares y académicos con la preparación para la vida adulta, socio-laboral y profesional, pero pensando en términos de potenciar al máximo la competencias de los individuos, no la competitividad entre ellos, da prioridad de esfuerzos, recursos y enfoques a la educación de las clases más desfavorecidas, a fin de tratar de ir compensando las desventajas de partida.

Respeto la autonomía académica y profesional del profesorado sin renunciar a sus responsabilidades político-sociales y de garante de los derechos democráticos ciudadanos, logra similares niveles de formación y educación de todos y cada uno de sus alumnos y alumnas, indiferentemente de las condiciones de desventaja de las que partan.

Se orienta hacia la consecución de altos grados de integración e inclusión de niños y niñas de diferentes culturas, etnias, estratos sociales y capacidades físicas y psíquicas, en los mismos centros con proyectos educativos integradores, potencia, anima y ofrece apoyo y recursos (materiales, legales, profesionales.) para la experimentación e innovación educativa, única forma de intentar conseguir una calidad contextualizada que a su vez no sea discriminatoria.

Promueve la formación permanente de profesorado, primando la autonomía y la asunción de responsabilidades profesionales, evitando el dirigismo pedagógico, alcanza un alto grado de incidencia social, política, económica y ética en el sentido y dirección que definen los valores democráticos y los derechos humanos. Ofrece y consigue niveles adecuados de conocimientos instrumentales básicos dentro de los mínimos que se consideran necesarios para moverse en la sociedad actual, promueve la dimensión práxica del saber, es decir, saber hacer, o destrezas de todo tipo derivadas de la aplicación del conocimiento.

La aplicación consciente de los valores socialmente consensuados, que contribuyen a la formación ética y ciudadana de las personas, como pueden ser los valores asociados a la responsabilidad individual, respeto a los derechos humanos, a solidaridad, la vivencia de la democracia, la protección del ambiente y el sentido de pertenencia a determinada identidad cultural, el dominio de un pensamiento lógico, de comunicación inteligente y de capacidad de trabajo colectivo (p. 28).

De ahí que para Sendra (2002), tomando en consideración otros aspectos de la evaluación de los centros escolares concluye:

La autoevaluación de los centros educativos, se basa en algunos criterios como liderazgo, misión y visión del centro educativo, gestión del personal, manejo de recursos, procesos críticos, satisfacción del cliente (estudiantes y su familia), satisfacción del personal, relación con el entorno, criterios sobre los resultados académicos y económicos de la institución educativa (p. 16.B).

Si los estándares de gestión escolar desde la posición del MinEduc, no son otra cosa que las prácticas que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes, favorecer el desarrollo profesional de los actores de la institución para que la misma se aproxime a su funcionamiento ideal y considerando que esta última cobra vida gracias a la interacción de todos sus integrantes (directivos, profesorado, educandos, padres de familia y miembros de la comunidad), es precisamente desde

el cumplimiento de los roles debidamente establecidos por las leyes, reglamentos y la ejecución de los proyectos y planes de mejoramiento mismos que se convierten en insumos para la autoevaluación y la evaluación externa, se podrá cumplir con dicho cometido.

Arcos, (2008), considerando el análisis de la eficiencia externa y en relación a los resultados directos explica que:

De acuerdo a la teoría, los resultados educacionales provienen de varias fuentes: la educación formal es una de ellas, la habilidad natural es otra, los antecedentes y educación familiar son factores críticos, y por cierto la situación de carencia, pobreza o exclusión infantil o juveniles también importante.

Por el lado de educación formal, los resultados se reflejan en la eficiencia y equidad. La equidad está relacionada con la distribución de estos resultados, por ejemplo si la población pobre está asociada con peores resultados y por ende peores ingresos. Para el caso de educación se utiliza el concepto de equidad de oportunidad, es decir, que todas aquellas personas que deseen hacerlo puedan acceder, y sobre todo que si dos personas tienen iguales habilidades y preferencias, reciban igual educación independiente de otros aspectos, como el ingreso.

La eficiencia puede ser considerada en dos aspectos: eficiencia interna y eficiencia externa. Esta última hace referencia a la asignación de recursos hacia la producción de servicios que provean del capital humano que permita a los individuos participar en las sociedades de las que provienen. En términos más estrictamente económicos el concepto engloba aspectos como los presupuestos dedicados a la educación y la división de estos entre los diferentes niveles y tipos de educación de acuerdo a las necesidades y demandas. En su sentido más global, la eficiencia tienen que ver con utilizar adecuadamente los recursos hoy (eficiencia estática) y utilizarlos para promover crecimiento económico(eficencia dinámica) local o nacional.

En un ambiente de recursos limitados, la ineficiencia significa probable exclusión y mayor inequidad; mientras que en un ambiente de recursos superavitarios, representa un alto costo de oportunidad para otras actividades, ya que la educación ineficiente se mantiene a expensas de otros gastos sociales que puede ser también prioritarios. Para la medición de la eficiencia externa se analiza el logro de los objetivos (en especial de cobertura) con un monto dado de recursos. Por ello, la repitencia y la deserción en el sistema representa las más comunes medidas de la eficiencia, además de medidas más complejas tales como las tasas globales de eficiencia.

La eficiencia interna tiene que ver con la manera en que el servicio de la educación es gestionado y administrado. Adicionalmente, tienen que ver con los procesos internos, el uso y asignación de los recursos, el financiamiento y la gestión misma del servicio, así como los arreglos interinstitucionales óptimos para el funcionamiento e interacción de los diversos actores del sector. No representa un indicador de resultado pero sí de calidad (p. 191,192).

De modo similar, la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), (2012), Identifica algunas características comunes de las instituciones educativas eficaces:

La claridad de las metas institucionales y la identificación de la comunidad con ellas, la calidad de la dirección educativa: capacidad para priorizar, seguimiento permanente con retroalimentación, enfrentar directa y transparentemente problemas y avances, liderazgo y elevadas expectativas frente a sus alumnos y profesores, los vínculos alcanzados con la sociedad, énfasis en las habilidades básicas. Cohesión y colegialidad del personal, la estabilidad de profesores y directivos y, sus oportunidades de capacitación, la cantidad e intensidad del uso del tiempo, la delimitación y precisión curricular, claridad, periodicidad y retroalimentación de las evaluaciones institucionales y los procesos de mediación en el aula de clase” (p. 4).

Ponce (2005), de igual modo en relación al control de gestión de la calidad total nos indica que:

A diferencia del control tradicional que responsabiliza al maestro de grado o curso de los resultados totales de la educación, este empieza desde el plan general de educación, articulado para todas las instancias y participantes, es decir, involucra tanto a los más altos niveles ejecutivos del estado como a los intermedios, planificadores, supervisores(hoy Mentores, Asesores Pedagógicos y Auditores Educativos), estrategia y maestros en general como un sistema eficaz para lograr la integración de los esfuerzos calidad-desarrollo, calidad mantenimiento y calidad mejora de la educación.

Aquí el control es una postura consciente, positiva y preventiva que se inicia con el plan de prevención de los problemas posibles, como las normas que se deben respetar(reglamento), la definición de calidad del personal, la planificación de visitas, observaciones, demostraciones, de seguimiento, retroalimentación, etc. Desde el enfoque del control de la calidad total, el maestro es el ejecutor pero el supervisor (rector) es el responsable del liderazgo y por tanto el responsable de crear la visión de lo que ha de ser la organización del plantel (p. 37).

3.2.1. Planificación para la Calidad Total

Ponce (2005) concluyó que:

La planificación para la calidad total es un método de trabajo que está acorde con los recursos y necesidades de la institución educativa, cuyos procedimientos expresan por escrito el acuerdo a que se ha llegado con los docentes que sustentan la calidad total del trabajo, cuyo único, exclusivo y fundamental principio es satisfacer a la comunidad al inicio, al principio y siempre. Esta es una forma de planificación del trabajo escolar que coordinando los procesos y variables intervinientes hace predecible el resultado con casi absoluta precisión y que si se mantiene se convierte en sistema.

Para implementar un sistema de calidad total en primer lugar será necesario que se tome una decisión definitiva en la que será necesario incluir un plan de motivación y un plan de entrenamiento al personal, siempre pensando en que el diseño sea para cubrir las necesidades. Al inicio será necesario contar con medios técnicos y humanos. Los primeros o medios técnicos son el objeto del control, revisiones, actualizaciones y reingeniería que estén basadas en el conocimiento claro de los procedimientos.

Los segundos o medios humanos son las personas técnicamente preparadas, actualizadas con gran capacidad de reflexión y conocedores de la psicología humana, el comportamiento, emociones y actitudes. Se debe ser capaz de hacer un diseño educativo para satisfacción de necesidades concretas (docentes, aulas, actualización pedagógica, metodología, etc.), facilitando a la vez la práctica eficaz, disminuyendo los costos y esfuerzo y si aumentar el personal, decida, pero planifique la forma de motivación y el entrenamiento personal (p.37).

Tratando de acercarnos a una interpretación más actualizada, si la calidad en una institución educativa no es otra cosa que las características correlativas al área educativa que va en busca de alcanzar la máxima eficiencia trabajando con los estudiantes, maestros y padres de familia, entonces la evaluación de la calidad de las instituciones educativas va en dirección de la obtención de los resultados de los procesos de gestión y a las prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. La evaluación de la calidad de las entidades educativas bien entendida, no está encaminada a ser coercitiva ni debe tener la intencionalidad sancionadora; sino más bien a potenciar, animar y ofrecer apoyo y recursos necesarios para que los diferentes actores de la institución se desarrollen profesionalmente y que la institución se acerque a su funcionamiento ideal.

Para facilitar la calidad total habrá que: Facilitar la visión interna para reconocer que en nuestra escuela, colegio hay cosas que suceden y no nos damos cuenta (Currículo oculto), aceptar los problemas, hacer un diagnóstico decidir las medidas más apropiadas para solucionarlos y adquirir el compromiso, actuar, hacer el seguimiento, control y mejorar permanentemente.

En ese sentido el MinEduc, durante el proceso de evaluación a directivos y docentes del magisterio fiscal y de cuyos instrumentos se hace acopio para realizar el presente estudio, toma en consideración muchos de los criterios antes citados y que van en concordancia directa con los estándares de calidad educativa propuestas por dicho ente del Estado, todo esto en relación a la gestión Escolar.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

Nuestro país afronta un problema estructural grave: a la deficiente formación de los docentes se une un problema cualitativamente mayor-o sucedáneo del primero-: la baja calidad en desarrollo del pensamiento. Es que nosotros los docentes -con las excepciones del caso- tenemos debilidades reales en este punto: no enseñamos a pensar y si lo hacemos priorizamos la memorización y no la memoria.

Privilegiamos los contenidos antes que los procesos; dictamos la materia para que los estudiantes reciten en los exámenes y muchas veces sin entender. No es posible que continuemos inmersos en el paradigma tradicional de transmitir conocimientos, antes que en el paradigma contemporáneo que, fundamentalmente, cambia el papel del docente: ahora es un facilitador de procesos, acompaña al estudiante a “aprender a aprender”.

Desarrolla proyectos, crea climas de aprendizaje, integra varias disciplinas, aplica nuevas estrategias metodológicas y didácticas, integra las tecnologías de la información y comunicación y, lo más importante: transfiere a los estudiantes la pasión por la lectura, por la observación y el descubrimiento, construye nuevos conocimientos y transfiere- antes que saberes-métodos para que cada estudiante descubra la verdad, con pensamiento libre y autónomo.

Para todo ello es necesario una normativa que redireccione el sistema de formación inicial y continúa de los docentes que defina su nuevo perfil, los modelos pedagógicos, currículos, los métodos y sistemas de evaluación. En el transcurso del desarrollo del análisis de esta sección, nos encontraremos con la posición de los diferentes organismos y autores consultados.

Qué es un docente de calidad para el MinEduc (2011).

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Bajo esta visión de calidad educativa, un docente de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas, sobre todo, a través de la formación de sus estudiantes.

En relación con los estándares de calidad la educación al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles). Adicionalmente, las prácticas docentes tienen un mayor impacto (casi el doble) sobre el aprendizaje que la preparación del profesor. A continuación se detallan la preparación y las prácticas que se relacionan con los resultados.

1. Preparación:

Conocer el área de saber que enseña, saber cómo enseñar la asignatura y saber cómo enseñar en general y cómo aprende las personas.

2. Prácticas relacionadas a los estudiantes:

Diseñar clases efectivas que se organizan en unidades coherentes aprendizaje alineadas a los objetivos de la institución y al sistema educativo nacional que permiten la enseñanza pertinente a la localidad y a cada estudiante, planificar para hacer un uso efectivo del tiempo con el fin de maximizar el aprendizaje, seleccionar

y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada. Establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, monitorear el progreso y logro de los estudiantes (evaluación y retroalimentación), celebrar el progreso y logro de los estudiantes.

Asegurar adecuadas experiencias de aprendizaje: Asegurar que los estudiantes aprendan de manera activa e interactiva, utilizar representaciones no-lingüísticas o asegurar instrucción individualizada, diferenciada o hacer un énfasis en altas destrezas de pensamiento, es decir, asegurar que el aprendizaje sea un reto intelectual, 3. Permitir a los estudiantes procesar la información en maneras que tengan significado personal y les permita participar de manera activa en la construcción de aprendizaje.

Identificar preconcepciones equivocadas que los estudiantes tienen y obligarlos a explorar ideas contradictorias a las suyas hasta crear nuevas concepciones más acertadas o conectar el conocimiento previo con el aprendizaje nuevo, organizar trabajo cooperativo en el cual los estudiantes se vean obligados a discutir y cuestionar concepciones, presentar la información nueva en pequeños bloques estructurados y regulares su instrucción acorde a las necesidades de los estudiantes, pedir elaboración de la información, descripciones, explicaciones, discusiones y predicciones a los estudiantes.

Pedir que los estudiantes escriban sus conclusiones, o las representen de manera gráfica, tridimensional o audiovisual, asegurar que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje, guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión (por ejemplo, análisis de diferencias y similitudes, experimentos o trabajos de campo, toma de notas e identificación de los propios errores).

Asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis. Motivar e involucrar a los estudiantes, establecer, utilizar y mantener reglas y procedimientos de clase que aseguren un ambiente propicio para el aprendizaje -por ejemplo, que la libertad de equivocarse-, establecer y mantener buenas relaciones con los estudiantes -por ejemplo, considerar los intereses de los estudiantes y personalizar las actividades de aprendizaje-.

Celebrar el progreso y logro de los estudiantes, asegurar adecuadas experiencias de aprendizaje, asegurar que los estudiantes aprendan de manera activa e interactiva, utilizar representaciones no lingüísticas, asegurar instrucción individualizada, diferenciada, hacer un énfasis en altas destrezas de pensamiento, es decir, asegurar que el aprendizaje sea un reto intelectual.

Permitir a los estudiantes procesar la información en maneras que tengan significado personal y les permita participar de manera activa en la construcción de aprendizaje. -Aprendizaje significativo-, Identificar preconcepciones equivocadas que los estudiantes tienen y obligarlos a explorar ideas contradictorias a las suyas hasta crear nuevas concepciones más acertadas o conectar el conocimiento previo con el aprendizaje. (Zona de desarrollo próximo y zona de desarrollo potencial).

Organizar trabajo cooperativo en el cual los estudiantes se vean obligados a discutir y cuestionar concepciones, presentar la información nueva en pequeños bloques estructurados y regulares su instrucción acorde a las necesidades de los estudiantes, pedir elaboración de la información, descripciones, explicaciones, discusiones y predicciones a los estudiantes, pedir que los estudiantes escriban sus conclusiones o las representen de manera gráfica, tridimensional o audiovisual.

Asegurar que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje, guiar el desarrollo de hábitos de estudio que favorecen una mejor comprensión (por ejemplo, análisis de diferencias y similitudes, experimentos o trabajos de campo, toma de notas e identificación de los propios errores), asegurar que los estudiantes generen y pongan a prueba hipótesis, motivar e involucrar a los estudiantes.

Establecer, utilizar y mantener reglas y procedimientos de clase que aseguren un ambiente propicio para el aprendizaje (por ejemplo, la libertad de equivocarse), establecer y mantener buenas relaciones con los estudiantes (por ejemplo, considerar los intereses de los estudiantes y personalizar las actividades de aprendizaje y mantener y comunicar altas expectativas para todos los estudiantes

3. Prácticas relacionadas a la comunidad educativa:

Participar en desarrollo profesional continuo, alineado al currículo y enfocado a la enseñanza, realizar investigación, desarrollar prácticas, ideas, métodos y materiales nuevos, y compartirlos con todo el sistema, relacionarse bien y colaborar con sus colegas por ejemplo, para el intercambio de alternativas de asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales, reflexionar sistemáticamente sobre su labor y a partir de eso, mejorar su enseñanza. (Su práctica educativa).

Tomar acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que estén en contra de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, promover y reforzar prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir, promover actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa. Trabajar en colaboración con las familias y la comunidad involucrándolos productivamente a las actividades del aula y de la institución e Involucrarse con su localidad (identificar las necesidades y las fortalezas de la misma e impulsar planes y proyectos de apoyo).

Fernández (2008), respecto a la institución y sus docentes, nos explica:

Un centro educativo es más que un edificio que alberga a aprendices y enseñantes, bastante diferente a una organización que gestiona un servicio o la producción de “saberes” y título”. Es una institución con vida propia que ha de orientarse por principios acorde con las finalidades educativas que se consideren esenciales.

En coherencia con ello, un centro educativo y sus profesionales trabajaran por una calidad integral justa si como institución: Incorpora al desempeño docente el aspecto ético de la profesión a su trabajo diario, estima la formación inicial docente y su actualización, se gestiona democrática y participativamente, no solo por los profesionales, sino implicando a los demás sectores la vida escolar: padres, estudiantes y sociedad, pone en marcha proyectos y prácticas educativas concordantes con una educación para y en la democracia.

Organiza la acción educativa respetada y dando prioridad a las peculiaridades del alumnado y a las del contexto socio-familiar en el que se desarrolla por encima de las características de las disciplinas, procurando mostrar los contenidos de forma que los vean importantes y atractivos para avivarles el deseo de saber. Demuestra coherencia pedagógica en su actuación docente, o sea, los principios que rigen los procesos de enseñanza-aprendizaje, los recursos, metodología, los contenidos relevantes y la evaluación guardan congruencia entre sí y respecto a las finalidades educativas declaradas.

Ofrece y trabaja con contenidos actualizados cuidando el rigor tanto en los modos de obtención del conocimiento (investigación, fuentes, documentación...) como en su difusión y presentación al alumnado (estrategias docentes, medios y recursos didácticos), adecua sus finalidades y su praxis educativa a lo recogido en la declaración de los derechos humanos, los derechos del niño y la convivencia democrática.

Practica la integración e inclusión de niños y niñas de diferentes culturas, estratos sociales, capacidades físicas y psíquicas, etc. practica el respeto a la diversidad cultural e igualdad de derechos entre los sexos, procura la colaboración de los distintos profesionales para llevar a cabo la actuación educativa, respetando y potenciando al mismo tiempo, la creatividad individual de sus componentes.

Se implica en la solución contextualizada de los problemas educativos de su entorno, buscando alternativas creativas a las problemáticas peculiares, mediante innovación pedagógica y la investigación, en todas sus dimensiones, ofrece las condiciones y medios para compaginar la docencia y su mejora con la indagación y el avance del conocimiento en los diversos ámbitos del saber y la razón de la especialización y nivel educativo del que se trate (p. 32,33).

Editorial Océano (2009, p. 49), en relación al desarrollo de las competencias docentes y muy íntimamente ligado a la propuesta del MinEduc en cuanto a los estándares de calidad destaca que “La labor docente puede estructurarse a grosso modo, en dos tipos de tareas principales: la tarea del profesorado como mediador en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la tarea de conector disciplinar, que comporta la intervención curricular”.

Para la clasificación de las competencias docentes Océano toma en consideración las clasificaciones que desde diversos ámbitos han realizado algunos autores:

Scriven, (1998, citado por Editorial Océano, 2009, p. 341,342), desde el punto de vista de la administración educativa las responsabilidades que pueden ser evaluadas porque determinan el buen hacer de un profesor o de una profesora son las siguientes:

1. Conocimiento de la responsabilidad de la enseñanza: conocimiento del campo concreto de competencia, conocimiento de otras materias presentes en el currículo, conocimiento del centro y de su contexto y conocimiento de las responsabilidades docentes. 2. Planificación y organización de la enseñanza: estructuración del trabajo de los profesores sustitutos, desarrollo del curso y/o mejora, selección y creación de materiales, utilización de recursos disponibles (agencias, locales, especialistas...), apoyo al alumnado con necesidades especiales y suministro al alumnado de tareas de casa con sentido.

3. Comunicación: habilidades de comunicación generales, implicación de los padres en la educación de sus hijos, eficacia en la comunicación del contenido del curso a todo el alumnado, dominio de la tecnología educativa, gestión del aula, desarrollo del curso y evaluación del curso. 4. Organización de la clase: relación con los alumnos- as-, supervisión eficaz de los ayudantes de aula, mantenimiento de la disciplina en clase, asistencia individual al alumnado y gestión para evitar emergencias y para cuando sea necesario enfrentar a ellas. 5. Eficacia en la instrucción: motivación para aprender de los alumnos y alumnas, supervisar y facilitar el aprendizaje del alumnado, efectos positivos sobre el aprendizaje de todos los alumnos y energía física y emocional para soportar las tensiones de la enseñanza.

6. Evaluación: diagnóstico y respuesta a las necesidades del alumnado, evaluación y mejora del curso, enseñanza, materiales, currículo..., evaluación y mejora de las actividades del aula, evaluación del progreso de los alumnos y alumnas (puntuaciones de examen y otras actuaciones del alumnado), obtención y utilización de la retroalimentación del alumnado en la enseñanza; elaboración, impartición, puntuación e interpretación de exámenes, calificaciones y clasificaciones, comunicación del progreso académico a los alumnos y alumnas, directores, padres y otras personas autorizadas(informes).

7. Profesionalidad: conducta ética en comportamiento personal y profesional, promoción y modelado de tratamiento equitativo a los alumnos, compañeros, padres; actitud y actuación profesional, conocimiento (lectura de literatura profesional), actividades de formación profesional, cooperación con otro personal del centro y servicio a la profesión (especialmente

conocimientos sobre educación profesional, ayudando a los principiantes y compañeros, investigando en educación, trabajando para organizaciones profesionales. 8. Otros servicios individualizados al centro y a su comunidad: organización del terreno de juegos y disciplina, conformidad con las normas y reglamentos escolares y refuerzo de las normas escolares.

Igualmente Angulo (1999, citado por Editorial Océano, 2009, p. 343) clasifica las competencias de la siguiente manera: “competencias cognitivas, competencias de actuación, competencias de consecuencias (referidas a los cambios que producen en los estudiantes), competencias afectivas y competencias de exploración (u objetivos expresivos o de experiencia práctica, adquiridos en situaciones no necesariamente educativas)”

En consecuencia, las competencias para la formación docente las clasifica en las categorías siguientes:

1. Destrezas de comunicación: Demostrar la habilidad de comunicar oralmente información sobre un tópico de forma coherente y lógica, demostrar la habilidad para escribir con estilo lógico, fácil y comprensible, con corrección gramatical y estructura de frase apropiada; demostrar la habilidad para comprender e interpretar un mensaje después de escucharlo y demostrar la habilidad para leer, comprender e interpretar materiales profesionales.

2. Conocimientos básicos: demostrar la habilidad de sumar, restar, multiplicar y dividir; demostrar los conocimientos de pautas de desarrollo físico y social de los estudiantes,
3. Destrezas técnicas: diagnosticar los conocimientos y destrezas previas de los estudiantes necesarias para lograr un conjunto de objetivos de enseñanza, identificar objetivos a largo plazo para una materia dada; construir y ordenar secuencialmente objetivos relacionados entre sí a corto plazo, seleccionar, adaptar y elaborar materiales de enseñanza para los objetivos de instrucción y para las necesidades de aprendizaje del alumnado, entablar relación con los estudiantes en la clase utilizando recursos motivacionales, verbales y/o audiovisuales; mostrar direcciones para llevar a cabo una actividad instructiva y construir un test para medir el rendimiento del alumnado, de acuerdo con criterios basados en los objetivos.

4. Destrezas administrativas: establecer un conjunto de procedimientos y mecanismos en clase para la utilización de materiales y desplazamiento de los alumnos, formular un modo de comportamiento del alumnado en clase, Identificar las causas del mal comportamiento en el aula y emplear técnicas para corregirlas e identificar y/o desarrollar un sistema para guardar documentos de clase y del progreso individual de los estudiantes.

5. Destrezas interpersonales: aconsejar a los estudiantes, tanto individual como colectivamente, respecto de sus obligaciones académicas, identificar y/o demostrar conductas que reflejen el respeto por la dignidad y el valor de otros grupos étnicos, culturales lingüísticos y económicos, demostrar destrezas de enseñanza y sociales que ayuden a los estudiantes a desarrollar un autoconcepto positivo y demostrar destrezas de enseñanza y sociales que ayuden a los estudiantes a interactuar constructivamente con sus semejantes (Angulo, 1999, citado por Océano, 2009, p.

Perrenoud (2004, citado por Océano, 2009, p. 344, 345) destaca diez nuevas competencias que debe desarrollar o poseer un docente para enseñar:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje, 2. Gestionar la progresión de los aprendizajes, 3. Concebir y promover la evolución de dispositivos de diferenciación, 4. Implicar al alumnado en sus aprendizajes y su trabajo, 5. Trabajar en equipo, 6. Participar en la gestión de la escuela, 7. Informar e implicar a los padres, 8. Utilizar nuevas tecnologías, 9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión y, 10. Gestionar la propia formación continua.

Desde mi visión y práctica docente y luego de analizar los enfoques del MinEduc, Fernández y Océano, ¿por qué y para qué la evaluación del desempeño docente? La respuesta más acertada haciendo una introspección sería que los docentes ecuatorianos en términos generales, hemos inobservado muchas de las recomendaciones que nos proporcionaron durante el proceso de formación docente en los diferentes Institutos Pedagógicos y Facultades de Filosofía y la evidencia más palpable es de conocimiento público, los altos niveles de repitencia de niños y jóvenes y reprobación en los exámenes de ingreso a la universidad de un número voluminoso de bachilleres.

Hemos reemplazado la planificación por la improvisación, el trabajo discursivo a la elaboración y utilización de materiales didácticos novedosos para el desarrollo del proceso de enseñanza y de aprendizaje, la rutina del escritorio a la capacitación de nuevas metodologías entre ellas el uso de las Tics; el de la capacitación en metodologías de enseñanzas inclusivas a estandarización de los procesos sobreentendiéndose que todos los educandos aprenden igual y por último el pensar que la institución es una ente independiente a lo que sucede en su contexto. De ahí entonces la preocupación del MinEduc y su propuesta de aplicación de los nuevos estándares de calidad en la educación de nuestro país y por ende los indicadores respectivos de evaluación.

Ahora bien, Para la Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) expresa que:

La evaluación del desempeño profesional de los docentes desde la visión de una educación con calidad y equidad y el nuevo rol del docente se interesa en torno a lo relacionado con la formación de los profesores de educación básica y de modo específico, el análisis del profesor en ejercicio de sus funciones.

Con referencia al tema de la calidad y del ejercicio profesional del profesor, se encuentra como propuesta tomar como referencia el horizonte de la eficacia docente que comprende desde la racionalidad positivista, la causalidad posible entre el profesor y el aprendizaje del alumno, hasta las orientaciones más actuales referidas a la construcción el pensamiento del profesor y de las decisiones que este toma. (Eficacia del docente=los resultados, productos lo que se hizo correctamente).

Esa evolución, orienta la calidad hacia el paradigma que la prefigura como una propuesta pedagógica de la escuela y el aula y es ésta, el papel del profesor se plantea como un ámbito de desarrollo profesional de carácter colectivo (Profesor aprendiendo también de los alumnos). En este contexto, la calidad se vincula con la estrategia pedagógica expresada en el currículo, en los planes y programas de estudio, en los procesos de aprendizaje y sus didácticas, y en el tiempo dedicado al trabajo académico. Por ello, es insuficiente asociar la calidad solo en los resultados del aprendizaje; si bien ello es necesario, hay que profundizar en los esfuerzos y la inversión en los recurso humanos, profesores y en el instrumental pedagógico. (Profesor domina el tema curricular, los programas de los procesos de aprendizaje de los alumnos y las didácticas).

La profesión de profesor constituye un ámbito de valoraciones sociales que caracteriza las motivaciones para ingresar a ella, así como la permanencia y las formas del desempeño profesional. Junto a ello, la imagen más tradicional del profesor se ha modificado, precisamente por la creciente profesionalización de su ejercicio. Sin embargo, una importante preocupación la constituye la permanencia de los profesores en el sistema escolar, muy particularmente de los jóvenes, lo que ha motivado la realización de varios estudios.

Una constatación importante de las investigaciones es que la tendencia a continuar en el trabajo de profesor en un establecimiento escolar no es alta, en algunos países sólo un tercio de los profesores señala su deseo de permanecer. El porcentaje de permanencia es aún más bajo, si se considera a los profesores que tienen entre 1 y 10 años de servicio. En ese orden de análisis se ha planteado el tema de “malestar docente”.

Surgido en relación con un sentimiento experimentado por los profesores a raíz de su desconcierto respecto de su papel profesional, todo ello como resultado de los cambios sociales y de los cambios en la categoría social de la profesión, así como de las condicionantes institucionales en las que se ejerce la acción docente. Esta dimensión del análisis es muy importante en la relación calidad de la educación y rol docente, por cuanto las políticas respectivas necesitan una renovación en la concepción de la situación del profesor respecto del ejercicio profesional. (Jóvenes ya no quieren ser profesores= baja remuneración, exceso de horas de trabajo etc.).

La calidad de la educación, por una parte, y la condición de docente, por otra, permiten tener un cuadro interesante, para el análisis y la reflexión, en la toma de las decisiones sobre la situación de los profesores del sistema escolar. El ejercicio del rol docente que la sociedad necesita y espera del profesor se vincula también con aquellos que están encargados de su formación, los formadores.

Así existen algunos aspectos necesarios de considerar, como la formulación de: una política de formación de formadores, una política de Estado que posibilite una dedicación importante de los formadores a esa tarea; una política al interior de las instituciones, que incentive la formación de este personal en el mismo hacer académico, posibilitando la existencia de una carrera académica sustentada y una competencia igualmente académica, demostrada a lo largo de la misma vida institucional; una política de producción académica de calidad, que tenga el reconocimiento de la comunidad académica y educativa, y la valoración de la sociedad en sus profesionales.

Es esencial para las instituciones formadoras contar con un personal de primera línea en su propio campo. Para el logro de esa meta se plantea una propuesta que

analiza, además, los requerimientos para tener, en las instituciones formadoras de profesores, un personal de calidad en su ejercicio académico. Las condiciones heterogéneas de cada país, así como las distintas situaciones sociopolíticas que han vivido, señalan la necesidad de tratar el tema de la formación con una mirada amplia y bajo la consideración de esa heterogeneidad. Finalmente, el tema de la evaluación de la formación, junto con el ejercicio profesional, constituye una tarea necesaria de profundizar.

Asimismo, en el prólogo de Revista Participación Educativa de José Antonio Marina "Profesorado y calidad de la educación", pone de manifiesto como los docentes, conciencia educativa de la sociedad, debe asumir un cambio, ya manifestado por la sociedad, los alumnos y la escuela. Pero: ¿hacia dónde, de qué manera, cuáles de nuestras competencias tradicionales deben modificarse y cuáles deben permanecer? La calidad del sistema educativo depende en gran parte, aunque no únicamente, por supuesto, de la calidad de los docentes. Al revisar las reformas educativas emprendidas en todo el mundo en los últimos decenios, se comprueba que han tenido éxito las que se basaban en una mejora del profesorado y han fracasado las demás. Reflexionar sobre la profesión parece imprescindible y urgente. Más todavía en una situación como la española en que el profesorado sufre una crisis de identidad y de desánimo (La revista del Consejo Escolar del Estado 2011, p, 8.).

De igual manera para Capella (2008) con respecto a las competencias docentes concluye:

El desempeño docente media en el proceso de enseñanza aprendizaje: provoca y supervisa el buen funcionamiento del proceso educativo y modera los grupos de aprendizaje. Participa en el planeamiento o proyección del currículo: conocer y tener en cuenta la diversidad de componentes que intervienen en el proceso de enseñanza- aprendizaje, los vínculos y las limitaciones que los condicionantes contextuales comportan. Es un conocedor disciplinar: seleccionar y analizar adecuadamente la disciplina o disciplinas sobre las que tiene responsabilidad e individualizar el significado y la validez social y formativa que contiene (p. 352).

Es más, si el proceso de enseñanza/aprendizaje se caracteriza por las interacciones que se establecen entre el profesor y los alumnos, lo que permite y exige analizar las situaciones escolares de una manera global. Así podemos explicarnos cómo se produce la motivación y el interés en la clase. Pero las interacciones no pueden ser entendidas solo como una cuestión de captar y provocar el interés, también hay que tenerlas en cuenta al analizar temas como el fracaso escolar o los problemas de disciplina.

Si bien es cierto que en último término la responsabilidad del aprendizaje recae sobre el estudiante, es necesario también analizar las interacciones, donde el profesor tiene que saber cuáles son las posibilidades del alumno para exigirle y ayudarlo; si se limita a dar una información, que aunque tenga toda su organización lógica no se adapta a los conocimientos y operaciones que pueden realizar el alumno, difícilmente conseguirá que este aprenda algo.

El profesor actúa de mediador cultural, lo que supone ayuda para el alumno y dirección del proceso. El hecho de que el proceso de enseñanza/aprendizaje se caracterice por ser interactivo, donde se tienen en cuenta las ideas de los alumnos y se da importancia al papel de los compañeros, no tiene por qué hacer desestimar el cometido específico que tiene el profesor. El profesor tiene la responsabilidad de ayudar al alumno y dirigir el proceso educativo, facilitándole sus aprendizajes y haciéndoles asequibles los contenidos que se transmiten (Escaño- Gil, 1997, p. 55).

En ocasiones hay una gran distancia entre el significado cultural que se desea transmitir y el significado que el alumno le atribuye. El profesor, como experto en los contenidos que se trabajan y conocedor de los alumnos, actúa de mediador entre los contenidos curriculares y los conocimientos de este. Cuando decimos que el profesor es el mediador nos referimos a que ayuda y dirige; ayuda porque hace accesibles y facilita los aprendizajes, y dirige porque los aprendizajes se realizan con unos determinados contenidos curriculares. Esta ayuda y esta dirección suponen: centrar la atención en unos temas y no en otros, resaltar lo importante y señalar lo anecdótico, hacer ver las posibilidades y trascendencia de los temas, poner de relieve la significación social y su utilidad práctica..., es decir, realizar la mediación conforme a un proyecto educativo (Escaño- Gil, 1997, p. 58).

El docente al disponer de un plan de innovación y de un currículo que, además de básico, abierto y flexible, sea también promotor y sugeridor de reflexión e investigación. En cuanto a la utilización de los materiales curriculares que se realicen siempre basados en las determinaciones del currículo básico, como también pueden tener diversos enfoques. Propuestas de programación, proyectos curriculares de área, libros de consulta para el alumnado, ideas para montar algunos talleres, videos didácticos..., deben suponer una ayuda muy estimada para el trabajo en la escuela y, aunque puedan ser muy elaborados y concretos, van a suponer un recurso entre muchos otros y no la guía exclusiva como han podido ser, en un momento dado, los libros de texto (Escaño- Gil, 1997, p. 59).

El desempeño docente de los maestros es el factor decisivo de la calidad de la educación. Como la investigación y la experiencia han mostrado una y otra vez los propósitos educativos se cumplen si los profesores los practican en su trabajo diario y los recursos para la enseñanza son útiles como instrumentos de trabajo en manos de los educadores. Entre los factores con mayor influencia en el desempeño de los educadores se encuentran una formación inicial sólida y congruente con las necesidades del trabajo y sistema que ofrezca oportunidades permanentes para la actualización y el perfeccionamiento profesional de los maestros en servicio (Martínez, 2000, p. 228).

Desde qué criterios evaluar el desempeño profesional docente.

En coincidencia con lo expuesto por la OEI, La revista del Consejo Escolar del Estado Español y Capela y Martínez, en plena vinculación con los estándares de calidad educativa propuestos por el MinEduc, en cuanto a la gestión docente y en relación a mi práctica docente diaria por casi veintinueve años de servicio en el magisterio, me permito mencionar lo que a mi criterio un profesor de calidad debe incorporar para su desarrollo profesional y por ende sirva de indicadores de evaluación: el aspecto ético de la profesión a su trabajo diario, gestionar su actualización permanente, su gestión democrática y participativa en la problemática institucional – los problemas no pueden ser resueltos únicamente por los directivos-.

Es precisamente desde la consideración de estos criterios; es decir, no solo el desarrollo de la cualidad de la metacognición en los estudiantes, sino también para el desarrollo de las capacidades para comunicarse, interpretar y resolver problemas, convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional, la utilización de contenidos actualizados cuidando el rigor tanto en los modos de obtención del conocimiento (investigación, fuentes de consulta, recursos didácticos.) La práctica del respeto a la diversidad cultural e igualdad de derechos entre los sexos, el trabajo en equipo y su participación en el mismo respetando y potenciando al mismo tiempo la creatividad de cada miembro..

Implicarse en la solución contextualizada de los problemas educativos de su entorno, buscando alternativas creativas a las problemáticas muy propias de su comunidad, a través de la investigación pedagógica y la innovación, practicar la integración e inclusión de niños y niñas de diferentes culturas, estratos sociales, capacidades físicas y psíquicas, etc. practica el respeto a la diversidad cultural e igualdad de derechos entre los sexos.

De todo lo anterior y de igual manera relacionando lo expuesto por los diferentes autores mencionados hasta aquí con los estándares de calidad propuestos por el MinEduc, existe un estrecho vínculo, en virtud de que proponen el mejoramiento de la calidad de la educación como producto de la interacción del profesor y estudiantes y los logros alcanzados por estos últimos.

Si bien es cierto, últimamente debido a los cambios que se han introducido con la aplicación del nuevo Reglamento a la Ley de Educación Intercultural –LOEI-, en cuanto al incremento de la jornada de trabajo de seis horas pedagógicas y dos para actividades de: planificación, recuperación pedagógica a estudiantes, atención a padres de familia entre otras, se ha sentido cierto “malestar docente” por el incremento de las responsabilidades y la precarización de la remuneración por su trabajo y la de su salud, siempre se deberá anteponer nuestra capacidad de gestión y liderazgo y proyectarla hacia la comunidad por el bienestar de la institución.

Sin querer decir que la eficiencia docente es la resultante de una mejor remuneración, es necesario analizar las razones por las que nuestros jóvenes bachilleres no quieren estudiar para docentes, según las estadísticas que arrojaron las diferentes Facultades de Filosofía y muy particularmente la de las universidades de Guayaquil, a tal punto de que el gobierno nacional ofrece becas con una remuneración básica mensual para quienes quieran escoger la docencia como carrera, lo cual puede ser tema de estudio posteriormente.

Mieles (2005), afirma:

El maestro o profesor debe adquirir práctica en la evaluación del proceso de aprendizaje en lo que atañe a la formación del alumno, y, además, él mismo debe buscar la manera de evaluar su eficiencia como docente. Desde un punto de vista ideal, esta práctica debería iniciarse desde el momento en que el estudiante se prepara y forma en el Colegio Normal, Instituto Pedagógico, Facultades de Filosofía. Pues para que un docente llegue a tener una preparación excelente y su enseñanza alcance un nivel superior, es necesario que preste un cuidado especial a su autoperfeccionamiento. Esto jamás podrá conseguirlo sin hacer una autoevaluación o lograr que otros lo evalúen sincera y objetivamente (99).

En general, sin embargo, se pone poco interés en la evaluación el trabajo del profesor o maestro. Ni siquiera para los ascensos o cualquier otro aspecto del escalafón se toma en cuenta esa forma de evaluación del rendimiento docente. Se ha asignado mucho valor, eso sí, a los años de servicio. Se sabe que la simple experiencia de dar clases no garantiza el mejoramiento del docente.

En esta parte vale insistir desde la posición de los autores citados hasta aquí es, en la necesidad de tomar en consideración algunos criterios para evaluar el desempeño docente y estos son por ejemplo: su autoevaluación, la coevaluación, la práctica educativa en su trabajo diario, los recursos para la enseñanza, su actualización y perfeccionamiento profesional permanente, su participación en el planeamiento o proyección del currículo tomado en cuenta la diversidad de componentes que intervienen en el proceso de enseñanza- aprendizaje, lo vínculos y las limitaciones que los condicionantes contextuales comportan.

Cornejo (2008, citando a Marcelo 1995), dentro de su análisis de la condición del profesor y su satisfacción profesional nos refiere:

Aun cuando pudieran agregarse otras versiones, resulta sumamente ilustrativo la expresada por el propio Marcelo (1995) para dar cuenta de la variedad y amplitud de tareas y misiones que se espera, por razones conceptuales y profesionales, cumplan los docentes en la hora actual de las “reformas educativas”: “...que sean capaces de analizar el contexto en que se desarrolla su actividad y de planificarla; saber trabajar integrados en un equipo dentro de un Proyecto de Centro; reflexionar y analizar sus teorías implícitas; trabajar en aulas con alumnos integrados; investigar, innovar y atender a alumnos de diferentes niveles de rendimiento; participar en proyectos de innovación curricular; procesos de autoevaluación de la escuela; mantener relaciones fluidas con la comunidad y con los propios compañeros; asesorar a alumnos que se preparan como futuros maestros” (p. 446).

Arcos (2008), en cuanto al aprendizaje de los alumnos:

Para este autor los esfuerzos exitosos para mejorar la educación, comienzan con un buen diagnóstico de lo que está ocurriendo en el aula y una clara visión de las maneras en que se requiere cambiar las prácticas de los maestros. La investigación y la experiencia sugieren que hay muchos factores en los sistemas escolares que pueden alterarse sin que necesariamente tengan un impacto en el aprendizaje de los alumnos.

Mejorar las condiciones físicas de las aulas, ofrecer a los maestros oportunidades de formación, incrementar el financiamiento para libros y material didáctico, generar espacios de decisión local y un conjunto de otras estrategias puede jugar un papel importante en la provisión de servicios educativos, pero en ellos o por ellos solos no tiene. Estas estrategias secundarias requieren ser recogidas en un plan primario que gire en torno al mejoramiento de la interacción pedagógica entre alumnos y maestros.

Lo que los alumnos aprenden en la escuela es función de muchos factores internos y externos a la escuela, pero la condición sobre la cual la política educativa tiene mayor influencia es la interacción entre profesores y alumnos en la clase y más específicamente, las destrezas y conocimiento que los profesores llevan para esa interacción. Los estudiantes expuestos a profesores altamente efectivos durante periodos prolongados de tiempo aprenden mucho más que aquellos expuestos a una enseñanza mediocre.

Mejorar la calidad de la educación necesariamente pasa por el mejoramiento de la calidad de la enseñanza que los alumnos experimentan en sus clases y para mejorar la enseñanza aprendizaje, el profesor debe comenzar con una visión clara de lo que se espera que ocurra dentro de las aulas y además generar oportunidades para que los maestros asuman un proceso de mejoramiento continuo de sus prácticas y conocimientos sustantivos (p. 73,74).

Incluso para ahondar un poco más en este sentido, Mieles (2005), nos explica que:

El maestro o profesor que desea conocer más acerca de su propia efectividad como tal, tiene acceso a varias fuentes de información. Puede analizar su procedimiento de enseñanza mediante introspección o que es lo mismo a su autoevaluación; estudiar el producto de su trabajo; investigar su eficiencia a través de sus compañeros –coevaluación-, o pedir directamente opinión a sus alumnos.

El análisis de autoevaluación es útil siempre que se haga uso de otros procedimientos de información que verifiquen y den validez a las respuestas obtenidas por este método. El maestro o profesor puede hacerse las siguientes preguntas: ¿Estoy Satisfecho con los resultados de mi enseñanza? ¿Hago lo necesario por mantener el entusiasmo que mi labor necesita? ¿Sigo un camino determinado? ¿He establecido y definido claramente los objetivos educacionales de mi curso? ¿Realizo mis exposiciones y señalo las tareas diariamente con claridad y las relaciono con los objetivos? ¿Estoy debidamente preparado para mi clase, tal como lo recomienda la técnica pedagógica? ¿Estoy al día en los nuevos conocimientos de mi especialidad?

El producto de la enseñanza supone un esfuerzo para apreciar los cambios logrados por los alumnos, los cuales son atribuidos a las actividades de la clase. Una ayuda valiosa para este fin pueden ser la observación sistemática y las pruebas elaboradas por el propio maestro. Las respuestas que el estudiante da a las cuestiones que el profesor plantea proporcionan gran variedad de rasgos de su pensamiento, de sus hábitos de estudio y de sus deficiencias o excelencias. En este sentido la observación sistemática es de gran utilidad.

Adicionalmente el profesor puede valerse de sus compañeros-as- de trabajo – la coevaluación- para investigar si su labor de enseñanza, está en el camino correcto. La vía más adecuada sería la de invitar a un colega a que presencie una clase suya y que luego le dé una opinión franca y sincera acerca de los errores o defectos y los aciertos o virtudes que observó (p.100, 101).

Es más, para Hernández (2008) el docente:

Debe establecer una comunicación dialógica con sus estudiantes de manera que juntos elaboren un pensamiento crítico. Esta comunicación requiere establecer una relación de respeto al educando dentro de un ambiente democrático. Este enfoque requiere un docente diferente al que se ha venido formando tradicionalmente (transmisor de contenidos-academicista). Este nuevo profesor debe alcanzar un conocimiento y una amplia comprensión de la teoría pedagógica, de manera que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de todos y cada uno de sus estudiantes y con el flujo que la educación ejerce en el contexto social, económico y cultural.

Debe entender la educación como una práctica política y social, esto exige una formación que le permita conocer y valorar la realidad en que se desenvuelve y el reconocimiento de la significación de la práctica educativa. Respecto al estudiante, el docente debe conocer con profundidad su desarrollo integral, sus motivaciones y condiciones socioculturales, con el fin de que pueda organizar los procesos de Enseñanza- Aprendizaje necesarios para favorecer su desarrollo pleno y autónomo.

Requiere también de un amplio dominio de la o las disciplinas que va a enseñar concebidas no como conjuntos de conocimientos aislados y acabados, sino como conocimientos que forman parte de un todo que es la realidad, conocimientos que se estructuran y reestructuran. El conocimiento de la teoría pedagógica constituye la base para abordar las estrategias de enseñanza, entendidas como posibilidad de diseñar y ejecutar prácticas educativas pertinentes. Pertinentes tanto al contexto sociocultural como al

grupo concreto de estudiantes a su cargo, actuando así el docente de manera autónoma y protagónica. Para alcanzar este desempeño se requiere además, enfatizar su actuación como investigador de su propia práctica docente. Esta perspectiva le permitirá una mejor comprensión de su función, un conocimiento más claro de su práctica y una determinación de los posibles cambios para mejorarla (p. 494,495).

De Zubiría (2007), relacionando los propósitos de la aplicación de los estándares de calidad en la educación en nuestro país, este autor dentro de lo que es la pedagogía conceptual nos propone, que el mecanismo más fácil de comunicación con nuestros estudiantes es el empleo de esquemas que representen las ideas y sus relaciones, en oposición a recitar oraciones y datos, de tal manera que un maestro desde una posición de pedagogo conceptual, emplea los mentefactos para enseñar (p. 271).

Además;

Los seres humanos aprenden aquello que consideran valioso y relevante; en consecuencia, los docentes deben impregnar de significado afectivo las enseñanzas que imparten: cambiar la sumisión por la motivación, considerando a la vez la existencia de los estadios del desarrollo intelectual para lo cual cada uno emplea una “caja de herramienta de aprendizaje (Zubiría, 2007, p. 271).

Desde la visión del “Buen Vivir” y como propuesta de los estándares de calidad de la educación desde la óptica del pedagogo conceptual, el mismo Zubiría (2007, p. 275), concluye:

El profesor debe establecer cuáles son los instrumentos de conocimiento que deben aprender los estudiantes según su edad y la mejor forma de enseñar estos instrumentos de conocimiento y adicional, definir la forma de evaluar la comprensión de los mismos.

En esa misma línea y desde la propuesta de la pedagogía conceptual, el profesor debe estimular en los estudiantes las tres actitudes deseables en relación con el conocimiento: ser creativo, inteligente o creador. El profesor desde la postura de la pedagogía conceptual, hace uso de la enseñanza para la comprensión para que los alumnos presenten respuestas originales a muchos problemas. Se propone formar adultos creadores, por tanto, más que resolver problemas interesa al pedagogo

conceptual que los estudiantes creen ensayos, obras de arte o artefactos de gran calidad y como misión, formar profesionales que construyan herramientas para solucionar problemas, en vez de trabajar en labores muy rutinarias Zubiría (2007, p. 277).

En cuanto a la formación en valores desde la pedagogía conceptual, el mismo Zubiría (2007, p. 275), nos propone el desarrollo de las competencias afectivas con el objetivo de no solo desarrollar una actitud, sino también en saber cómo actuar frente a determinadas situaciones. Para el efecto este autor propone el diseño de un currículo centrado en competencias afectivas, en donde se pueda asumir una relación horizontal con los estudiantes.

Así mismo y enmarcándonos en los estándares de calidad de la educación en cuanto al aprendizaje y la responsabilidad del profesor en alcanzar con sus estudiantes los logros propuestos en los mismos, se puede ver debilitado por las siguientes razones según concluye De Zubiría (2012):

1. El logro estaba por encima de su zona de desarrollo próxima,
2. Las nuevas enseñanzas no estuvieron asociadas al aprendizaje de un saber hacer,
3. Las enseñanzas no tenían relación con el logro,
4. Las enseñanzas no eran las necesarias para alcanzar el logro.
5. No se ejemplificó correctamente o suficientemente,
6. No se enseñó haciendo uso de recursos cognitivos, como ideogramas, mentefactos o diagramas de flujo,
7. No se realizó una actividad para demostrar la importancia de alcanzar el logro,
8. El clima del aula impidió que el estudiante realizara los procesos cognitivos y afectivos para aprenderlas,
9. El docente desarrolló la enseñanza sin una secuencia clara o pertinente,
10. Los indicadores de evaluación a través de los cuales el docente estableció que no las aprendió eran inadecuados.

¿Pero para lograr alcanzar y cumplir con los estándares de calidad propuestos por el MinEduc es necesaria la exigencia?

Desde la propuesta del pedagogo conceptual, la exigencia es un pilar muy importante para la calidad educativa. Si un colegio demanda poco, es casi imposible que logre buenos resultados académicos y afectivos. Por tanto un profesor desde el modelo conceptual son autoexigentes, personas que dan y piden mucho. En cuanto

a esto último, Zubiría en parte coincide con Arcos ya que el primero plantea que un profesor autoexigente da y pide mucho y, en esa medida puede hacer lo mismo con sus estudiantes y el segundo que los estudiantes expuestos a profesores altamente efectivos durante periodos prolongados de tiempo aprenden mucho más que aquellos expuestos a una enseñanza mediocre.

Desde la pedagogía conceptual, cualquier clase que se desarrolle, debe proponerse que los estudiantes aprendan a hacer algo, aprendan algo sobre algo, y aprendan o valoren algo y lo primero que se debe hacer es presentar el propósito, porque para el profesor debe ser muy importante que los estudiantes comprendan qué espera él de ellos en la clase.

Incluso y permitiéndome emitir un criterio acerca de lo que hasta aquí estos dos autores nos cita en cuanto a lo que el docente debe hacer para obtener un proceso de enseñanza/aprendizaje de calidad y que es pertinente y va en relación directa con los estándares de calidad propuestos por el MinEduc, los podría resumir de la siguiente manera: Realizar un buen diagnóstico de lo que sucede en el aula y una clara visión de las maneras en que se requiere cambiar sus prácticas como maestro, comunicación e interacción dialógica con sus estudiantes. Esta comunicación requiere establecer una relación de respeto al educando dentro de un ambiente democrático.

Conocer con profundidad el desarrollo integral, sus motivaciones y condiciones socioculturales de los estudiantes, generador de la motivación y el interés en la clase, comprensión de las diferentes teorías pedagógicas, de manera que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de todos y cada uno de sus estudiantes y con el contexto social, económico y cultural, investigador de su propia práctica docente y dominio de la o las disciplinas que va a enseñar, ser un mediador cultural entre los contenidos curriculares y los conocimientos de este.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

La administración tradicional consideraba que la Toma de Decisiones, correspondía solo al nivel directivo. La visión gerencial que incorpora el liderazgo situacional de los diferentes actores de la institución de acuerdo con las responsabilidades y la evaluación durante todo el proceso, entiende la Toma de Decisiones como una constante en la gerencia de una organización de responsabilidades del líder, pero con la participación de los criterios de los diversos actores de acuerdo a las circunstancias.

La afirmación antes citada se sustenta precisamente en la visión sistemática y organización plana que se tiene de las estructuras institucionales. En cuanto a la responsabilidad de asumir la toma de decisiones, en base a la definición de Stufflebeam, la evaluación de la supervisión en el sistema directivo “Es el proceso de delinear, obtener y proveer información útil para juzgar las alternativas de una decisión”.

3.4.1. ¿Qué es un directivo de calidad desde la propuesta de los estándares de calidad del MinEduc?

MinEduc (2011) establece que:

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución a través de la formación de estudiantes.

Dentro de los factores escolares, se ha estipulado que el impacto de los directivos es el segundo factor más importante después de la influencia del docente. Se ha calculado que el efecto promedio de los directivos contribuye en aproximadamente la cuarta parte del efecto total de factores relacionados a la escuela. Sin embargo, este es el efecto promedio; es decir, puede ser mayor o menor. Lo interesante es que se tiene evidencia de que los efectos de los directivos son considerablemente mayores en escuelas que tienen circunstancias más difíciles.

AECE (Asesoría Europea de Centros Educativos), (2013), la evaluación del rector y digamos directores de escuelas también, está encaminada en las funciones de todo directivo, así tenemos: “La función directiva en un centro supone conseguir resultados relacionados con los fines específicos del centro, mediante el trabajo de las personas que allí colaboran, velar por la finalidad de la institución, lograr resultados, encarar las influencias y responsabilidades”.

En los actuales momentos y como política estado, el MinEduc (2012) plantea los estándares de desempeño docente y directivo y en cuanto a este último nos dice:

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.

3.4.2. ¿Qué hacen los mejores directivos?

MinEduc, (2011), en cuanto al Modelo de Estándares del Desempeño Directivo, las prácticas de los mejores directivos mismos que podríamos tomar como dimensiones de evaluación las podríamos categorizar en las siguientes cuatro áreas: Liderazgo, Gestión Pedagógica, Gestión del Talento Humano y Recursos y Clima Organizacional y Convivencia Escolar, consideradas todas en base a las mismas directrices proporcionadas por el MinEduc, los indicadores o criterios de evaluación del desempeño directivo en cuanto al liderazgo serían los siguientes:

En Liderazgo:

Definir la visión, los valores y determinar altas expectativas con el fin de suscitar el trabajo hacia objetivos comunes, inspirar y liderar innovaciones desde fuertes convicciones acerca de la educación, tener conciencia de los logros y fracasos y lo que ocurre en la escuela, y utilizar la información para manejar problemas potenciales y actuales, adaptar su liderazgo a las necesidades de la situación y aprender de la disensión

La promoción de los directivos al diseño, elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional y otros instrumentos de organización de las actividades de la

institución, el ejercicio de un liderazgo compartido y flexible. (Involucrar a la comunidad educativa en el diseño y la implementación de decisiones, y generar un sentimiento de comunidad y cooperación), el desarrollo de un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición de cuentas.

En Gestión Pedagógica:

Establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, estándares y expectativas junto con la comunidad educativa, involucrarse en el diseño y la implementación de currículo, instrucción y evaluación, gestión e implementación de planes educativos y programas de calidad, Organización, orientación y liderazgo del trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes. Proveer a los profesores los materiales necesarios para la ejecución exitosa de su trabajo, evaluar la efectividad de prácticas escolares y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes, evitar que los docentes realicen tareas que puedan distraerlos de la enseñanza.

En Gestión del Talento Humano y Recursos:

Promover el desarrollo profesional y aprendizaje del personal de la institución y su propio desarrollo, mantener y mejorar la infraestructura escolar, establecer las condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal, no solo docente, sino también del administrativo y de servicio, la gestión para la obtención de y distribución de recursos y el control de gastos. Seleccionar y utilizar los recursos de manera eficaz, promoción de la optimización del uso y mantenimiento de los recursos, cumplimiento de la normativa legal, y demostración de su gestión en una sólida formación profesional.

En Clima Organizacional y Convivencia Escolar:

Establecer excelentes lazos comunicativos e interacciones de calidad con la comunidad educativa, garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz compromiso con el proyecto educativo institucional, celebrar los logros individuales e instituciones, promueve la formación ciudadana e identidad nacional, compromete su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir y establecer reglas, procedimientos y rutinas.

De modo similar, en relación a las responsabilidades de los directivos, Ponce (2005), enlista los siguientes indicadores o criterios:

La coordinación de acciones tendientes al mantenimiento de la armonía de los elementos internos y externos de las instituciones educativas, estimulación a la actualización y del perfeccionamiento científico, técnico y pedagógico de los maestros-as- de su centro escolar, apoyo a las innovaciones pedagógicas de los-as- docentes, la formulación en conjunto de alternativas de solución a los problemas que se presenten en la institución, el fomento de reconocimientos a las personas que hayan demostrado su eficiencia y/o cooperación para el éxito de sus funciones (p. 48, 49).

Si la calidad del desempeño directivo está directamente relacionado a las descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, a 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 alumnos, el mismo MinEduc, la AECE y Ponce nos proporcionan a lo largo de sus propuestas lo que a su criterio deben hacer un directivo de calidad y por ende los indicadores respectivos de evaluación.

Castilla (2013), a su criterio el directivo:

Al ser la figura de liderazgo visible, debe asumir una serie de retos que no puede dejar de lado. Uno de ellos, es indiscutiblemente la relación que establece con el personal a su cargo. Además, debe lidiar con aspectos y problemas referidos a ¿cómo lograr la empatía con un grupo heterogéneo (distintos actores y, por consiguiente, diferentes percepciones, expectativas y demandas)? ¿Cómo afirmar su liderazgo, en el marco de su competencia, ejerciendo autoridad y logrando el cumplimiento de las metas previstas por su institución .

El “counseling”, (cuya traducción al castellano sería acompañamiento o asesoramiento), bien podría convertirse en una estrategia válida para mejorar los canales de comunicación entre directivos y el personal a su cargo, por cuanto ofrece un proceso eficaz de apertura de espacios de comunicación. Aplicado ya en varios tipos de organización social, en donde existe una figura de líder o superior inmediato, se basa en tres supuestos básicos: 1) Existe una vida afectiva en todos los individuos que se relaciona, de una forma u otra, con su propio rendimiento laboral, 2) Cada individuo es capaz de resolver sus problemas por sí mismo, si se le otorga el espacio y la oportunidad para hacerlo y 3) En la figura del superior inmediato, se pueden configurar ciertos parámetros que lo conviertan en consejero, siempre y cuando éste tenga disposición, capacidad de escucha y apertura al diálogo.

El punto central del “counseling” es el abordaje de problemas de tipo personal. Vale decir, el directivo da el espacio y genera la confianza necesaria para que el personal a su cargo, encuentre en su persona a un consejero que bien puede orientarlo para resolver sus problemas personales. Ello no supone que el superior se involucre con el problema, sino que escuche al otro, ayudándolo a clarificar sus pensamientos y sentimientos, explorando varias soluciones.

Agregaría a todo lo anterior y lo que a mi criterio se debería considerar en la evaluación del desempeño directivo los siguientes atributos de las personas encargadas de las direcciones de los centros escolares: 1) aptitud intelectual; 2) salud mental y física; 3) personalidad capaz de hacer valer su competencia profesional y lograr que los maestros acepten y busquen su asistencia y orientación; 4) una filosofía de la educación bien fundamentada, y la habilidad para traducirla en la práctica; 5) satisfacción por las actividades de servicio profesional; 6) capacidad para ejercer un liderazgo democrático; 7) aptitud para trabajar con otros de manera individual y en grupos; 9) aptitud para comunicarse eficientemente.

Y entre las cualidades profesionales de los directores deben sobresalir las siguientes para Lemus (1993):

Competencia técnica; habilidad para tratar con las personas; previsión de las situaciones futuras, sobre todo las problemáticas; respeto por la opinión ajena; decisión, iniciativa, abundante energía, entusiasmo, originalidad, confianza en sí mismo y sentido del humor (p. 57).

Al tratar acerca de las tareas más importantes de los directores que aceptan la responsabilidad de liderazgo que supone un trabajo de dirección el mismo Lemus (1993), señala:

1) orientación académica y mejoramiento del currículo; 2) administración del personal, 3) trabajo de oficina; 4) control del edificio; 5) relaciones de la escuela con la comunidad; 6) trabajos de rutina; 7) mejoramiento profesional” (p. 57).

Es más, y en relación a lo anterior para Lemus (1993):

El quehacer más importante debe ser el relacionado con la orientación académica y el mejoramiento del currículo, por cuanto a aquélla se la considera como la actividad central, que incluye muchas otras, alrededor de la cual giran todas las demás.

Por ello se recomienda que por lo menos un sesenta por ciento del tiempo disponible sea dedicado a estas actividades, incluyendo las siguientes: 1) Trabajo con el personal docente para la formulación de una adecuada filosofía de la educación que sirva a toda la escuela, al trabajo comunal y que se relacione con la orientación educativa nacional y derive de ella; 2) Asumir el liderazgo para proporcionar dentro de su unidad escolar un continuo programa de mejoramiento curricular que contribuya, así mismo, al mejoramiento del currículo dentro del distrito; 3) Trabajo con personal de la escuela en la determinación y consecución de objetivos educacionales congruentes; 4) Elaboración de un amplio y eficiente sistema de evaluación; 5) Elaboración de programas y determinación de medidas para la atención de niños excepcionales; 6) Formulación y ejercicio, dentro de su unidad y el distrito, de los principios, procedimientos y materiales necesarios para la calificación, clasificación, promoción e informes de los alumnos; 7) Asegurar la participación de especialistas asesores para la orientación de la enseñanza y demás actividades, dentro de un programa elaborado y supervisado por él, 8) Garantizar el perfeccionamiento profesional de los maestros, que se hallan en servicio, dentro de un plan sistemático, permanente y continuado, con créditos oficiales, dentro de las actividades del distrito; 9) Mantenerse al día y alerta respecto de las innovaciones educacionales para presentarlas a su personal y tratar la manera de ensayar las más apropiadas; 10) Intercambiar informaciones e ideas con los profesores y demás personal profesional de la comunidad; 11) Velar por que se encuentren disponibles y en buen estado los elementos o recursos indispensables para el trabajo escolar.” Lemus L. “Las responsabilidades del director (p. 57).

Editorial Océano (2009), en relación a la figura del director o de la directora y las competencias directivas que debe poseer o desarrollar, en base a las cualidades propuestas por Campo (2004), establece las siguientes:

1. Cualidades personales: Decisión. Capacidad para adoptar decisiones y actuar de acuerdo con ellas con determinación. Equilibrio. Mantenimiento de una conducta racional y un comportamiento aceptable, aún en condiciones de dificultad y de estrés.
2. Destrezas interpersonales: Empatía. Habilidad para entender los valores, opiniones y las cualidades de los demás. Trabajo en equipo. Capacidad para actuar juntamente con otros en la realización de tareas compartidas, tanto en el liderazgo del grupo como siendo un miembro más. Determinación para situar las necesidades del grupo por encima de los deseos personales.
3. Destrezas de gestión/dirección: Planificación. Habilidad para anticipar resultados deseables y para poner los medios necesarios en su consecución. Motivación. Capacidad para entusiasmar a los demás con alguna tarea y para mantener dedicación. Liderazgo. Capacidad para formar equipos eficaces, para proporcionar dirección a la organización y para inspirar a los demás en las líneas de acción.

4. Destrezas técnicas: Negociación. Habilidad para negociar con instancias internas y externas los procedimientos y recursos para el éxito de los proyectos. Organización de recursos. Conocimiento y destrezas para identificar, obtener y organizar los recursos adecuados para asegurar el éxito de los proyectos. Evaluación. Capacidad para organizar y poner en marcha estrategias y materiales de evaluación apropiados (p.247, 248).

Desde la práctica docente, directiva y la propuesta del MinEduc en cuanto a los estándares de calidad el gerente educativo, supervisor institucional, director o rector de toda institución educativa, debe reunir las siguientes cualidades, las mismas que guardan mucha relación con lo expuesto por algunos autores citados: ser el líder del centro escolar sin que esto signifique dejar de lado las propuestas de los demás miembros de la comunidad, reconocer los aciertos de su personal, promover su actualización, de los directivos, docentes, personal administrativo y de su personal de servicio; vincular su gestión al desarrollo no solo de la institución sino también a la comunidad del contexto donde desarrolla su actividad. Gestionar la utilización de las Tics en el proceso de enseñanza y de aprendizaje en el aula. Ser promotor indiscutible del cuidado del ecosistema e incluyente y haber desarrollado una gran capacidad de comunicación.

Hasta aquí y como se podrá observar existe mucha relación entre lo que se enuncia en las diferentes aportaciones desde mi posición por años de ejercicio docente y directivo y la de los autores antes citados con los estándares del desempeño profesional propuestos por el MinEduc, en este caso del directivo, bien podrían considerarse como criterios de evaluación para los mismos con el objetivo de mejorar la gestión de los centros educativos.

4. METODOLOGÍA

4.1. Participantes

La investigación se la realizó en el Colegio Particular Católico vespertino Juan Diego ubicado en la Cooperativa Bastión Popular, Km. 11 ½ de la vía a Daule en la ciudad de Guayaquil. El número total de personas investigadas es de doscientos noventa y siete desglosados de la siguiente manera: tres directivos, doce docentes, ciento noventa estudiantes de octavo año de educación básica a tercer curso de bachillerato, tres miembros del consejo ejecutivo, tres integrantes del consejo estudiantil, ochenta y cuatro padres, tres componentes del comité central de padres de familia y un supervisor provincial.

4.2. Muestra de investigación

Para la obtención de la muestra de investigación se utilizó el Método de Muestreo Probabilístico con su variante Muestreo Aleatorio Simple, para lo cual se necesitó de todos los listados de los estudiantes, padres y madres de familia y personal docente del colegio.

En el caso de los directivos, docentes, consejo ejecutivo, consejo estudiantil y comité central de padres de familia, se encuestaron a toda la población, mientras que para obtener la muestra de los estudiantes y padres de familia, se utilizó la siguiente fórmula:

$$N = \frac{(Z)^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + (Z)^2 * p * q}$$

n= Tamaño de muestra

95%= Nivel de confianza

Z = Valor tipificado con un nivel de confianza del 95 %= 1.96

p= Probabilidad positiva= 0.5

q= Probabilidad negativa= 0.5

N= Tamaño de la población.

SELECCIÓN DE MUESTRA		
Sector	Total de Población	Muestra
Directivos	3	3
Personal docente	12	12
Estudiantes de Básica	111	86
Estudiantes de Bachillerato	144	104
Consejo Estudiantil	4	4
Comité Central de Padres	3	3
Padres de familia	108	84
Supervisión	1	1

4.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

4.3.1. Técnicas

Las técnicas utilizadas en la investigación son específicamente el método de muestreo probabilístico con su variante muestreo aleatorio simple para la obtención de las muestras y como instrumentos de obtención de la información las encuestas y una ficha de observación de una clase preparada por los docentes.

4.3.1.1. Encuesta

Para evaluar el desempeño profesional directivo, se aplicará la encuesta a la rectora, vicerrectora e inspector general en sus dimensiones de competencias generales, pedagógicas, de liderazgo en la comunidad cuyo objetivo es determinar si en la práctica se están aplicando en parte o en su totalidad los indicadores establecidos en los mismos. Con el fin de obtener información del cumplimiento de algunos indicadores que vayan concatenados a los estándares de calidad educativa, para evaluar el desempeño profesional docente las encuestas a aplicarse contemplan las siguientes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a los estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo

En las encuestas a los estudiantes se utilizan las dimensiones de habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades especiales y relación con los estudiantes y cuyo objetivo será la de confrontar la información obtenida de estos últimos con la de los docentes. Con el objetivo de obtener información de los padres de familia, también se les aplicará las encuestas con las dimensiones de relación con la comunidad, cumplimiento de normas y reglamentos y sociabilidad pedagógica.

Las encuestas a aplicarse a los miembros del consejo ejecutivo contemplan las mismas dimensiones que las aplicadas a los directivos del plantel. El instrumento de evaluación por parte de los miembros del comité central de padres de familia y de los integrantes del consejo estudiantil, incluye competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad, mismas que conducirán a obtener el criterio de los mismos con fines informativos a la comunidad educativa. La encuesta a aplicarse al supervisor de la institución contiene las dimensiones de dimensiones de competencias generales, pedagógicas, de liderazgo en la comunidad con el objetivo de conocer el nivel de información que este último tiene sobre el desempeño del titular de la institución investigada.

4.3.1.2. Observaciones

En la presente investigación, se llevó a cabo la observación de una clase por parte del investigador a los docentes evaluados. Además de la utilización de los métodos matemático, estadístico, deductivo y analítico.

4.3.2. Instrumentos

4.3.2.1. Cuestionarios para la encuesta

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementará la técnica de la encuesta, para la que se utilizarán como instrumento los siguientes cuestionarios:

- Para la autoevaluación de los docentes.
- Para la Coevaluación de los docentes.

- Para la evaluación de los docentes por parte de la rectora.
- Para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.
- Para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

En relación con la evaluación del desempeño profesional directivo, se realizó la correspondiente encuesta, empleando como instrumento los siguientes cuestionarios:

- Para la autoevaluación de la rectora
- Para la evaluación de la rectora por parte del Consejo Ejecutivo.
- Para la evaluación de la rectora por parte del Consejo Estudiantil.
- Para la evaluación de la rectora por parte del Comité Central de Padres de Familia.
- Para la evaluación de la rectora por parte de supervisor del plantel.

4.3.2.2. Para realizar la observación de la clase

Para observar, por parte del maestrante, una clase impartida por el docente evaluado, se utilizará la Matriz de Evaluación: Observación de Clase.

4.3.3. Valoración de la evaluación del desempeño

4.3.3.1. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes y, la observación de clase impartida por el docente. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos.

A su vez, como se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúa sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la evaluación de los docentes, las dimensiones son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la

comunidad, y, clima de trabajo. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 10 puntos.

➤ **Instrumento para la autoevaluación de los docentes.....10 puntos**

1. Sociabilidad pedagógica.....0.72 puntos
2. Habilidades pedagógicas y didácticas.....4.23 puntos
3. Desarrollo emocional.....1.13 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....1.03 puntos
5. Aplicación de normas y reglamentos.....1.03 puntos
6. Relaciones con la comunidad.....0.93 puntos
7. Clima de trabajo.....0.93 puntos

➤ **Instrumento para la Coevaluación de los docentes.....10 puntos**

1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas.....3.46 puntos
2. cumplimiento de normas y reglamentos.....1.92 puntos
3. Disposición al cambio en educación.....1.54 puntos
4. Desarrollo emocional.....3.08 puntos

➤ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de la rectora.....10 puntos**

1. Sociabilidad pedagógicas y didácticas.....2.35 puntos
2. Atención a estudiantes con necesidades individuales.....2.06 puntos
3. Habilidades pedagógicas y didácticas.....2.49 puntos
4. Aplicación de normas y reglamentos.....1.47 puntos
5. Relación con la comunidad.....1.18 puntos

➤ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....24 puntos**

1. Habilidades pedagógicas y didácticas.....10.97 puntos
2. Habilidades de sociabilidad pedagógicas.....4.12 puntos
3. Atención a estudiantes con necesidades individuales.....4.80 puntos
4. Relación con los estudiantes.....4.11 puntos

➤ **Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.....16 puntos**

1. Relación con la comunidad.....2.53 puntos
2. Normas y reglamentos.....3.37 puntos
3. Sociabilidad pedagógica.....5.05 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales.....5.05 puntos

➤ **Observación de la clase impartida por el docente.....30 puntos**

1. Actividades iniciales.....7.50 puntos
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....16.25 puntos
3. Ambiente en el aula.....6.25 puntos

Total **100 puntos**

4.3.3.2. Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución intervenida, se consideran de los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación del director o rector; la evaluación del director o rector por parte del consejo ejecutivo; la evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil; la evaluación de la rectora por parte del comité central de padres de familia; la evaluación de la rectora por parte del supervisor escolar.

Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos.

En cada uno de los instrumentos, se evalúan sus dimensiones, por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación de la rectora, las dimensiones son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencia de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar ese instrumento 20 puntos.

➤ **Autoevaluación de la rectora.....20 puntos**

1. Competencias gerenciales.....14.65 puntos
2. Competencias pedagógicas.....3.26 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....2.09 puntos

➤ **Evaluación del Director por parte del Consejo**

Ejecutivo.....20 puntos

1. Competencias generales.....14.59 puntos
2. Competencias pedagógicas.....3.29 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....2.12 puntos

➤ **Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.....20 puntos**

1. Competencias generales.....10.00 puntos
2. Competencias pedagógicas..... 3.57 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....6.43 puntos

➤ **Evaluación del Director de parte de Comité Central de padres de Familia.....20 puntos.**

1. Competencia generales.....10.10 puntos
2. Competencias pedagógicas.....3.56 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....6.43 puntos

➤ **Evaluación de la rectora por parte del supervisor del plantel..20 puntos**

1. Competencia generales.....	14.45 puntos
2. Competencias pedagógicas.....	3.11 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....	2.44 puntos
Total	100 puntos

4.3.3.3. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional

Cada una de las dimensiones se valora en una escala que va de 1 a 5, significando 1= nunca; 2 = rara vez; 3 = algunas veces; 4 = frecuentemente; 5 = siempre. Para cada valor (de 1 a 5) de la escala de valoración se establece un puntaje.

Para llegar a la puntuación de cada uno de los instrumentos utilizados (encuestas), se emplea una tabla de respuestas acertadas, la que se presenta a continuación:

1. Desagregación de la valoración del desempeño profesional de los docentes

1.1. Instrumento para la evaluación de los docentes.....10 puntos

Cada respuesta valoración	5 = 0.103 puntos
Cada respuesta valoración	4 = 0.077 puntos
Cada respuesta valoración	3 = 0.051 puntos
Cada respuesta valoración	2 = 0.026 puntos
Cada respuesta valoración	1 = 0.000 puntos

1.2. Instrumento para la evaluación de los docentes.....10puntos

Cada respuesta valoración	5 = 0.385 puntos
Cada respuesta valoración	4 = 0.289 puntos
Cada respuesta valoración	3 = 0.192 puntos
Cada respuesta valoración	2 = 0.96 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.00 puntos

1.3. Instrumento para la evaluación de los docentes por

parte del director o rector.....10 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.295 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.221 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.148 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.074 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

1.4. Instrumento para la evaluación de los docentes

por parte de los estudiantes.....24 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

1.5. Instrumento para la evaluación de los docentes por

parte de Padres de Familia.....16 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.843 puntos

Cada respuesta valoración 4 = 0.632 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.421 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.211 puntos

Cada respuesta valoración 1 = 0.000 puntos

Observación de la clase impartida por el docente.....30 puntos

Cada respuesta de valoración **Si** = 1.250 puntos

Cada respuestas valoración **No = 0.000 puntos**

2. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los Directivos.

2.1. Instrumento para la autoevaluación del director o rector.....20 puntos

Cada respuestas valoración 5 = 0.233 puntos

Cada respuestas valoración 4 = 0.175 puntos

Cada respuestas valoración 3 = 0.116 puntos

Cada respuestas de valoración 2 = 0.058 puntos

Cada respuesta de valoración 1 = 0.000 puntos

2.2. Instrumentos para la evaluación del director o rector por parte del Consejo Ejecutivo20 puntos

Cada respuestas valoración 5 = 0.236 puntos

Cada respuestas valoración 4 = 0.117 puntos

Cada respuestas valoración 3 = 0.118 puntos

Cada respuestas valoración 2 = 0.059 puntos

Cada respuestas valoración 1 =0.000 puntos

2.3. Evaluación del Director o Rector por parte del

Consejo Estudiantil.....20 puntos

Cada respuesta valoración 5 = 0.715 puntos

Cada respuesta valoración | 4 = 0.536 puntos

Cada respuesta valoración 3 = 0.357 puntos

Cada respuesta valoración 2 = 0.179 puntos

Cada respuesta valoración 1= 0.000 puntos

2.4. Evaluación Del Director o Rector de parte del Comité

Central de Padres de Familia.....20puntos

Cada respuesta valoración	5 = 0.527 puntos
Cada respuesta valoración	4 = 0.392 puntos
Cada respuesta valoración	3 = 0.263 puntos
Cada respuesta valoración	2 = 0.179 puntos
Cada respuesta valoración	1 =0.132 puntos

2.5. Evaluación del Director o Rector por parte del

Supervisor Escolar..... 20 puntos

Cada respuesta valoración	5 = 0.223 puntos
Cada respuesta valoración	4 = 0.167 puntos
Cada respuesta valoración	3 = 0.112 puntos
Cada respuesta valoración	2 = 0.132 puntos
Cada respuesta valoración	1 = 0.056 puntos

4.3.4. Calificación del Desempeño

4.3.4.1. Calificación del Desempeño Profesional Docente.

Luego de valorados en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas). Se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

➤ Calificación A **Excelente**Entre 76 y 100 puntos

- Calificación B **Bueno**Entre 51 y 75 puntos
- Calificación C **Mejorable**.....Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**..... Entre 0 y 25 puntos

4.3.4.2. Calificación del Desempeño Profesional Directivo

De igual manera, después de valorados en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se puede llegar a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación A **Excelente**Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**Entre 51 y 75 puntos
- Calificación C **Mejorable**.....Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**..... Entre 0 y 25 puntos

4.3.4.3. Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

Si se promedian los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño directivo, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa seleccionada para la investigación. De la observación del puntaje promedio total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

- Calificación A **Excelente**Entre 76 y 100 puntos
- Calificación B **Bueno**Entre 51 y 75 puntos
- Calificación C **Mejorable**.....Entre 26 y 50 puntos
- Calificación D **Deficiente**.....Entre 0 y 25 puntos

4.4. Diseño y Procedimiento:

El proceso de diseño se lo realizó tomando como base las orientaciones de la guía facilitada por la universidad y la investigación se la realizó desde un enfoque socioeducativo basado en el paradigma del análisis crítico, método analítico-sintético, el Inductivo-deductivo y estadístico y para la elaboración del marco teórico, se obtuvo la información de diferentes fuentes bibliográficas, previo la obtención de los autores y selección de los temas vinculados a los temas propuestos por la universidad, folletos de cursos realizados, información de diarios locales con artículos relacionados a los temas de investigación.

La recolección de los datos se la realizó en Colegio Particular Juan Diego ubicado en Bastión Popular de la ciudad de Guayaquil, gracias a la autorización y colaboración de las autoridades y personal docente, estudiantes y padres de familia. Para el efecto de la recolección de los datos, se utilizaron las encuestas proporcionadas en la guía didáctica, mismas que fueron diseñadas por el Ministerio de Educación para la evaluación internas a los docentes de las escuelas y colegios fiscales del país.

Previo a la aplicación de los instrumentos con los cuestionarios de preguntas, se solicitó la autorización de las autoridades del plantel y posteriormente se entabló diálogo con profesores, estudiantes y padres de familia con el objetivo de hacerles conocer el objetivo del trabajo de investigación.

Dentro de la población encuestada se consideró a nivel directivo a todos sus miembros: rectora, vicerrectora e inspector general. A nivel de Comité Central de Padres de Familia, se encuestaron a tres miembros: presidente, vicepresidente y tesorero, por no contar con vocales.

De la población estudiantil, se aplicó la fórmula correspondiente para obtener la muestra a ser encuestada y de igual manera a los padres y madres de familia. Para efectos de obtención de las muestras para la aplicación de las encuestas, se solicitó a secretaría del plantel intervenido los listados, distributivos y horarios de profesores, listados de los estudiantes y número de padres de familia y/o representantes, con el objetivo de coordinar los días y los horarios de aplicación de las respectivas encuestas y la observación de la clase.

4.5. Comprobación de los supuestos

En este punto realizaré una relación entre los resultados obtenidos en la aplicación de las diferentes encuestas tanto a docentes como a directivos y las propuestas teóricas de los diferentes autores consultados.

Como premisa me permitiré indicar la relación fundamental existente entre los estándares de la calidad de la educación propuestos como principios por el MinEduc y los postulados que hacen los diferentes autores consultados para el desarrollo del marco teórico.

El MinEduc 2011 está desarrollando tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar.

Los primeros tienen que ver con las descripciones en relación a la formación que los estudiantes tienen que alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde Educación Inicial hasta el Bachillerato, los segundos con las descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen y por último los estándares de gestión escolar que hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes y además favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

De los resultados de la aplicación de las encuestas se obtienen los siguientes supuestos: el personal docente no utiliza las Tics como herramienta de uso pedagógico, no se está brindando atención a los estudiantes con necesidades individuales y no hay mayor preocupación por parte de los docentes ante las faltas de los estudiantes, la falta de elaboración material didáctico para el desarrollo de las clases, utilización de material didáctico apropiado a cada temática y la Incorporación de las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.

Los supuestos planteados anteriormente son los obtenidos de la aplicación de las encuestas a profesores, estudiantes, directivos y padres de familia y supervisor del plantel.

En cuanto a lo que tiene que ver con la formación que los estudiantes tienen que alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar, se podría asumir que si bien es cierta la calificación final en términos generales el desempeño docente es satisfactoria, existe un currículo oculto de la cual los directivos no están conscientes y no se está trabajando en aquello con el objetivo de alcanzar la calidad total.

En el plano de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcancen y considerando una relación biunívoca entre un buen desempeño docente es igual a un estudiante con altos niveles académicos, en el presente caso, puede aducirse que de acuerdo a las encuestas a los estudiantes, sus maestros no cumplen en su mayoría con sus expectativas.

A nivel de gestión escolar, misma que está bajo la dirección de las autoridades del plantel, se asume el hecho de que están proporcionando los materiales necesarios con que a nivel institucional se cuenta, pero así mismo, se podría deducir la falta en determinada medida el seguimiento correspondiente al desempeño docente e incluso la falta de obtención de información de los mismos estudiantes con la finalidad de capacitación permanente a los docentes.

5. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

5.1.1. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES TABLA 1.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 12 cuestionarios	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0.39	0.72	12	1.106	0.092
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0.72	0.39	12	1.106	0.092
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0.05	0.23	0.82	12	1.106	0.092
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0.23	0.93	12	1.158	0.097
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0.23	0.93	12	1.158	0.097
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0.05	0.23	0.82	12	1.106	0.092
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0.05	0.26	0.23	0.1	12	0.641	0.053
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7.381	0.620

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Haciendo una valoración objetiva, la calificación, refleja en términos generales la aplicación del respeto a la sensibilidad del alumnado, la práctica de la integración e inclusión de los niños-as- y se consideran los intereses de los estudiantes en concordancia con las propuestas de los estándares de calidad del MinEduc y Fernández, cuando este organismo del estado y el autor, coinciden en establecer y mantener buenas relaciones con los estudiantes, al promover la práctica de integración e inclusión de niños y niñas de diferentes culturas, estratos sociales,

capacidades físicas y psíquicas, etc. y el respeto a la diversidad cultural e igualdad de derechos entre los sexos que contribuyan al buen Vivir.

Lo preocupante radica en el hecho de que se está descuidando el control de la ausencia o falta de los estudiantes a clases en contraposición con la propuesta de por Fernández, en cuanto a la implicación del profesorado en la solución contextualizada de los problemas educativos de su entorno, de ahí que, en muchos de los casos estas ausencias del alumnado traen como resultado la baja del rendimiento y hasta la pérdida del año o curso por faltas.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 2

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	12 cuestionarios		
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)								
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0.05	0	0.62	0.1	12	0.771	0.064
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0		0.2	0.46	0.21	12	0.872	0.073
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0		0.05	0.23	0.82	12	1.106	0.092
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0.05	0.31	0.72	12	1.080	0.090
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0.39	0.72	12	1.106	0.092
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0.05	0.23	0.82	12	1.106	0.092
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0.62	0.41	12	1.028	0.086
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0.05	0.23	0.82	12	1.106	0.092
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0.15	1.03	12	1.184	0.099
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0.05	0.23	0.82	12	1.106	0.092

2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0.05	0.39	0.62	12	1.054	0.088
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0.62	0.41	12	1.028	0.086
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0.15	0.46	0.31	12	0.924	0.077
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0.15	0.62	0.1	12	0.872	0.073
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0.05	0.31	0.72	12	1.080	0.090
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0.39	0.72	12	1.106	0.092
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0.03	0.05	0.46	0.41	12	0.951	0.079
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0.05	0.15	0.93	12	1.132	0.094
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0.05	0.46	0.52	12	1.028	0.086
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0.05	0.05	0.31	0.52	12	0.926	0.077
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0.15	0.31	0.14	12	0.603	0.050
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0.15	0.39	0.31	12	0.847	0.071
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0.05	0	0.23	0.52	12	0.798	0.080
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0.15	0.54	0.31	12	1.001	0.083
2.24.2. Sintetizar	0	0	0.15	0.46	0.31	12	0.924	0.077
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0.31	0.82	12	1.132	0.094
2.24.4. Observar.	0	0	0.05	0.08	1.03	12	1.158	0.097
2.24.5. Descubrir.	0	0	0.1	0.31	0.62	12	1.028	0.086
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0.26	0.31	0.31	12	0.872	0.073
2.24.7. Argumentar.	0	0	0.1	0.69	0.31	12	1.104	0.092
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0.69	0.31	12	1.002	0.084
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0.1	0.39	0.52	12	1.002	0.084
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0.1	0.39	0.52	12	1.002	0.084
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0.1	0.39	0.52	12	1.002	0.084
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0.15	1.03	12	1.184	0.099
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	1.24	12	1.236	0.103
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0.39	0.72	12	1.106	0.092
2.24.15. Socializar.	0	0	0.05	0.46	0.52	12	1.028	0.086
2.24.16. Concluir.	0	0	0.05	0.39	0.62	12	0.088	0.009
2.24.17. Generalizar.	0	0.03	0.1	0.54	0.21	12	0.873	0.073
2.24.18. Preservar.	0	0	0.05	0.54	0.41	12	1.002	0.084
TOTAL	---	---	---	---	---	---	40.558	3.399

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

En esta segunda tabla los resultados evidencian que si existe aunque no en su totalidad, planificación y enseñanza, eficacia en la motivación para aprender de los alumnos-as- y organización de la actividad docente observando los procesos de enseñanza desde las propuestas de Fernández, en el sentido del uso de las estrategias docentes medios y recursos didácticos y lo propuesto por Scriven (1998); citado por Editorial Océano, (2009) al armonizar con lo expuesto por Fernández (2008) en relación a la planificación y organización de la enseñanza, desarrollo del curso y/o mejora, selección y creación de materiales, utilización de recursos disponibles y apoyo al alumnado.

Lo alarmante de los resultados de esta tabla está en el hecho de que el profesorado no está utilizando en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, no dar prioridad a las particularidades del alumnado, no estimular algunas habilidades o destrezas como la lectura comprensiva, la argumentación y la conceptualización, herramientas muy básicas para la decodificación de los contenidos para hacerlos significativos.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 3.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
						DOCENTES		
	1	2	3	4	5	12 cuestionarios		
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0.03	0.05	0.08	0.31	12	0.927	0.077
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0.05	0.46	0.52	12	1.028	0.086
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0.31	0.82	12	1.028	0.086
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0.23	0.93	12	1.158	0.097
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0.05	0.23	0.82	12	1.106	0.092
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0.1	0.31	0.52	12	0.925	0.077
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0.03	0.1	0.46	0.31	12	0.899	0.075
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0.03	0	0.39	0.62	12	1.029	0.086

3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0.03	0	0.39	0.41	12	0.823	0.069
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0.05	0.31	0.72	12	1.080	0.090
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0.15		12	0.154	0.099
TOTAL							3.086	0.934

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Aproximándose a la valoración máxima, en esta tabla se observa coherencia en cuanto a las relaciones intrapersonal e interpersonales con los miembros de su comunidad ajustándose a los criterios de Hernández desde la actuación autónoma protagónica del docente en su contexto, mas no así en relación a su pertenencia como miembro de la institución educativa y el estímulo que debe recibir por parte de los directivos a su labor, en contraposición a lo propuesto por enciclopedia Océano en consideración al trabajo en equipo y su capacidad para actuar juntamente con otros en la realización de tareas compartidas, tanto en el liderazgo del grupo como siendo un miembro más.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 4.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)								
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	0.21	12	0.206	0.017
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0.03	0.1	0.39	0.41	12	0.925	0.077
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0.05	0.05	0.36	0.21	12	0.666	0.056
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0.26	0.39	0.21	12	0.846	0.071
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0.03	0.1	0.31	0.52	12	0.951	0.079
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0.03	0.26	0.08	0.41	12	0.77	0.064
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0.03	0.05	0.46	0.31	12	0.848	0.071
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0.05	0.39	0.52	12	0.951	0.079

4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0.16	0.87	0.13	0.78	12	1.933	0.161
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0.15	0.54	0.21	12	0.898	0.075
TOTAL	---							0.750

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Partiendo de los resultados de esta tabla, se observa que aunque la calificación no es muy buena, si existe la implicación de los docentes en la solución contextualizada de los problemas educativos pero no de manera muy decidida, al prestar atención al desinterés del profesorado a los estudiantes con necesidades especiales.

Si bien es cierto el profesor actúa como un mediador cultural a decir de Escaño y Gil, (1997) el profesor tiene la responsabilidad de ayudar al alumno y dirigir el proceso educativo, facilitándole sus aprendizajes y haciéndoles asequibles los contenidos que se transmiten.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 5.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	12 cuestionarios		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0.05	0.31	0.72	12	1.08	0.090
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0.39	0.72	12	1.106	0.092
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0.03	0	0.15	0.93	12	1.107	0.092
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0.46	0.62	12	1.080	0.090
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0.31	0.52	12	0.823	0.069
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0.05	0.08	1.03	12	1.158	0.097
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0.31	0.82	12	1.132	0.094
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0.62	0.41	12	1.028	0.086

5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0.08	0.05	0.15	0.52	12	0.798	0.067
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0.08	0.05	0.15	0.52	12	0.798	0.067
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9.312	0.831

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

En esta tabla se puede observar, una clara disposición al cumplimiento de las normativas vigentes respecto de sus obligaciones profesionales y que reflejan la incorporación de aspecto ético a su formación de docente, en otras palabras se puede decir, se ajustan en este apartado a lo formulado por Scriven (1998) tomando en cuenta la profesionalidad del docente, en coherencia con su conducta ética. El resultado discordante se observa en la puntualidad de los docentes.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 6

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
						DOCENTES	TOTAL	
	1	2	3	4	5	12 cuestionarios		
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)								
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0.102	0.39	0.515		1.002	0.084
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0.00	0.00	0.153	0.385	0.412		0.950	0.080
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0.051	0.31	0.721		1.080	0.090
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0.051	0.46	0.515		1.028	0.086
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0.03	0.204	0.23	0.412		0.873	0.073
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0.102	0.39	0.515		1.002	0.084
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0.051	0.31	0.721		1.080	0.090
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0.204	0.23	0.515		0.950	0.080
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0.03	0.102	0.39	0.412		0.925	0.077
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8.89	0.744

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

En la presente tabla, los resultados se ajustan y guardan relación y concordancia con las prácticas relacionadas con la comunidad educativa, esto es, relacionarse bien colaborar con sus colegas, con las familias y la comunidad, involucrándolos productivamente a las actividades del aula y de la institución, aun cuando en esta dimensión no les sea muy favorable a la labor de los docentes, si discurrimos en la posición del MinEduc en cuanto a los que es un docente de calidad y sus prácticas relacionadas a la comunidad educativa.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

TABLA 7

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
						DOCENTES	TOTAL	
	1	2	3	4	5	12 cuestionarios		
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0.39	0.721		1.106	0.092
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0.051	0.23	0.824		1.106	0.092
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0.153	0.15	0.721		1.028	0.086
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0.08	0.051	0.23	0.515		0.875	0.073
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0.153	0.23	0.618		1.002	0.084
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0.62	0.618		1.236	0.103
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0.026	0.23	0.618		0.875	0.073
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0.051	0.15	0.927		1.132	0.094
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0.051	0.31	0.721		1.080	0.090
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9.440	0.787

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

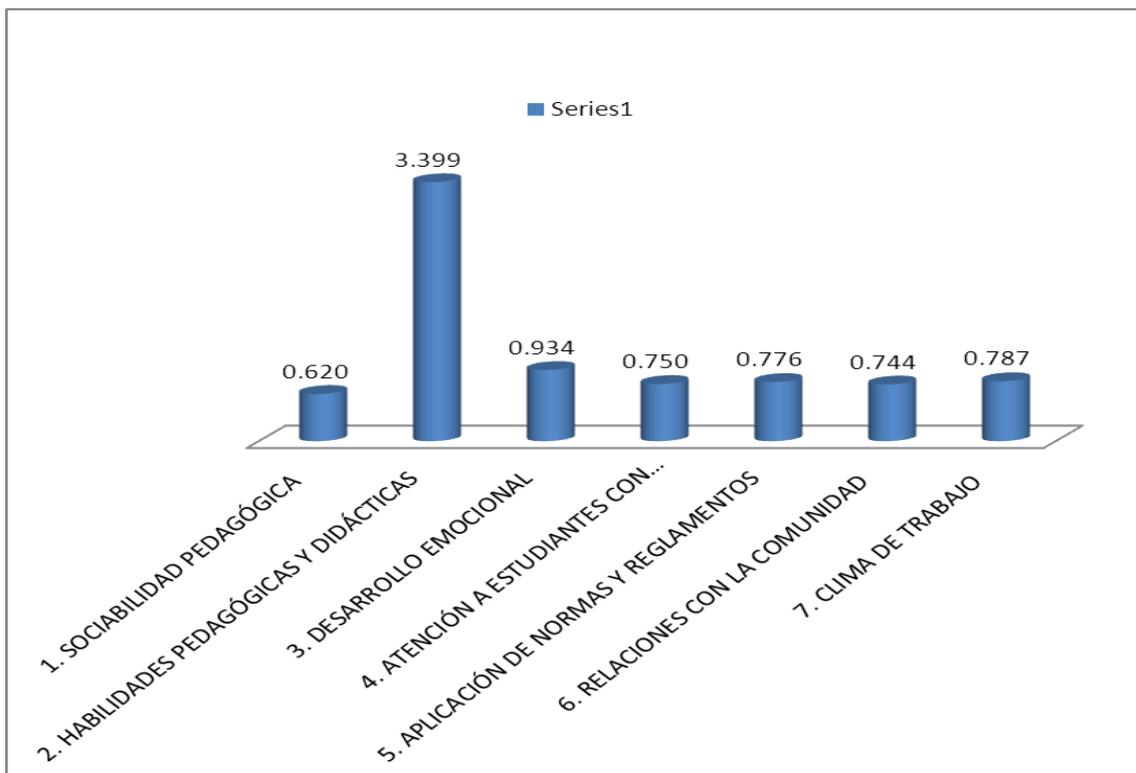
Tratando de interpretar los resultados de esta tabla, se aproxima a lo ideal, cuando los indicadores guardan mucha relación desde la posición de Fernández en relación a la gestión que realiza el docente no solo de tipo profesional, sino también implicando a los demás sectores de la vida escolar y desde la proposición de Scriven(1998) en dependencia con la conducta ética de los docentes.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

1. Sociabilidad pedagógica	0.620
2. Habilidades pedagógicas y didácticas	3.399
3. Desarrollo emocional	0.934
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales	0.750
5. Aplicación de normas y reglamentos	0.776
6. Relaciones con la comunidad	0.744
7. Clima de trabajo	0.787
Total sobre 10 puntos.	8.010

Gráfico N°. 1

Autoevaluación de los docentes



Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

**COEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL
COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL
PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.**

TABLA 8.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 puntos)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	(12 cuestionarios)		
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0.192	0.87	3.080	X	4.139	0.345
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0.384	1.16	1.925	12	3.465	0.289
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1.73	2.31	12	4.044	0.337
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0.1	0	1.73	1.540	12	3.370	0.281
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0.384	1.16	2.31	12	3.850	0.321
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0.87	3.465	12	4.332	0.361
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0.192	1.73	1.925	12	3.851	0.321
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0.384	2.02	1.155	12	3.562	0.297
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0.576	1.73	1.155	12	3.465	0.289
TOTAL	---	---	---	---	---	---	34.078	2.840

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Analizando los resultados de esta tabla, puede asegurarse que existe cumplimiento de la mayoría del profesorado en relación a esta dimensión en cuanto a planificación y utilización de bibliografía actualizada, cumpliéndose así también con las propuestas de algunos de los autores citados, tal es el caso de las responsabilidades que pueden ser evaluadas de un profesor-a- expuestas por

Scriven, pero vuelve a observarse y por ende se corrobora el hecho de la falta de del uso de las tecnologías de comunicación e información en las clases. No está por demás insistir que en actualidad las Tics, se han convertido en una herramienta muy valiosa de trabajo incluso para despertar el interés del alumnado.

COEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

TABLA 9.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 puntos)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	12 cuestionarios		
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1.16	3.080		4.236	0.353
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0.192	1.16	2.695		4.043	0.337
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0.58	3.85		4.428	0.369
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0.1	0	0.58	3.465		4.139	0.345
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0.192	1.45	2.31		3.947	0.329
TOTAL							20.793	1.733

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Lo resultados obtenidos en esta tabla se deduce el cumplimiento a las normas institucionales está presente casi en la totalidad del personal docente, en coherencia con las propuestas de Capela (2008) en relación al desempeño docente y su participación en la planificación en el planeamiento o proyección el currículo, mas no así la realización de programas o actividades con padres de familia, notándose una

vez más la falta de fluidez de en las relaciones de los docentes con la comunidad. Si vinculamos lo dispuesto por el actual reglamento a la LOEI, se puede notar una participación más activa de los integrantes de todos los actores de la comunidad educativa.

COEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

TABLA 10.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	12 cuestionarios		
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0.192	1.45	2.31	12	3.947	0.329
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0.192	1.73	1.925	12	3.851	0.321
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0.192	0.58	3.465	12	4.235	0.337
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0.1	0	0.867	0.970	12	1.933	0.337
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16.076	1.340

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

El resultado de esta tabla nos refleja por su puntuación que está casi en lo ideal, si tomamos como referencia lo expuesto por Escaño y Gil en relación a que el docente debe disponer de un plan innovador y de un currículo, que además de abierto y flexible, sea también sugeridor de reflexión e investigación. El docente como tal no

solo puede dedicarse al desarrollo de su actividad en el aula y desentenderse de los diferentes problemas que se pueden presentar en la institución para que labora, sino, que puede y debe convertirse en un profesional proactivo y generador de alternativas de solución.

COEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

TABLA 11

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 12 cuestionarios	VALOR A CIÓN TOTAL	VALOR A CIÓN PROME DIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0.58	3.85		4.428	0.369
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	4.620		4.620	0.385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	4.235		4.235	0.353
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0.58	3.850		4.428	0.369
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	1.73	2.310		4.044	0.337
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	1.45	2.695		4.140	0.345
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0.192	1.16	2.695		4.043	0.337
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0.384	0.29	3.465		4.138	0.345
TOTAL	---	---					34.076	2.840

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Aunque los resultados en esta tabla no alcanzan su estado ideal al no sentirse el profesorado gratificado en su relación afectiva con los colegas de la institución,

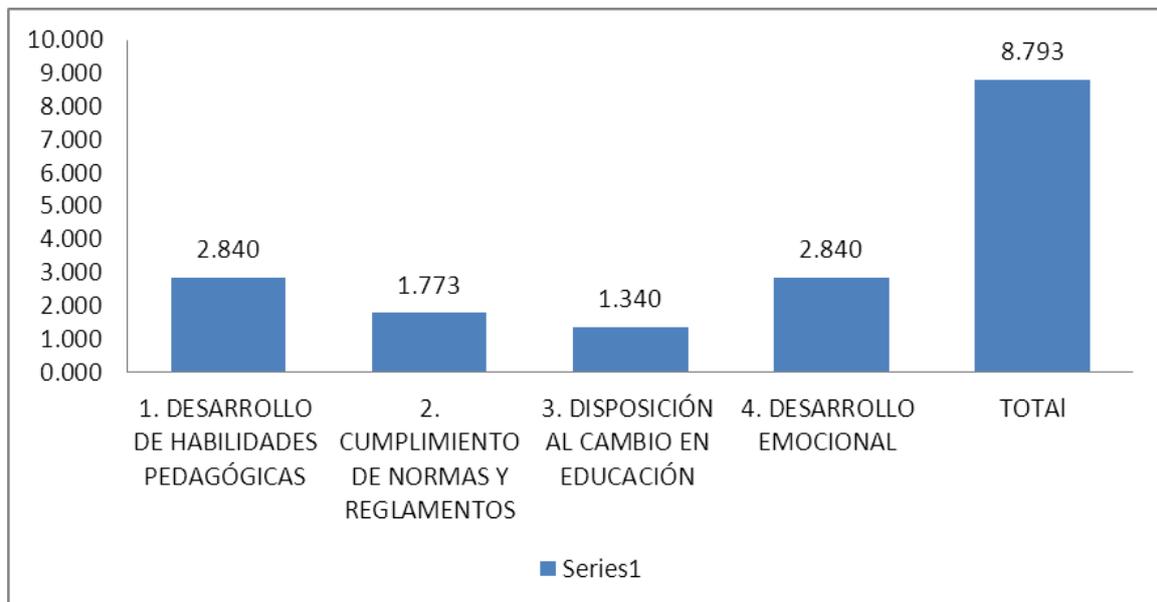
puede deducirse que se trabaja en armonía y en un ambiente propicio ajustándose a lo expuesto por Cornejo(2008) en cuanto al mantenimiento de relaciones fluidas con la comunidad y los propios compañeros. Si tomamos en cuenta el derecho que el docente tiene a disentir del accionar en las actividades propias de una institución educativa, se lo debe hacer en el campo profesional sin afectar el normal desenvolvimiento del centro escolar ni que los disensos traspasen las paredes de la institución.

COEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

1. Desarrollo de habilidades pedagógicas	2.840
2. Cumplimiento de normas y reglamentos	1.773
3. Disposición al cambio en educación	1.340
4. Desarrollo emocional	2.840
Total	8.793

Gráfico N°. 2

Coevaluación de los docentes



Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

5.1.2. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO EJECUTIVO) (10 PTOS)

4 docentes evaluados por los directivos (3) = 4 x 3 = 12

TABLA 12.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
						12 cuestionarios		
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	1.33	1.770	12	3.096	0.258
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	1.77	1.180	12	2.948	0.246
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0.148	0.22	2.950	12	3.319	0.277
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0.88	2.360	12	3.244	0.270
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0.88	2.360	12	3.244	0.270
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0.66	2.655	12	3.318	0.277
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0.148	0.66	2.360	12	3.171	0.264
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0.148	0.44	2.360	12	2.95	0.246
TOTAL							25.29	2.108

Fuente: Encuesta a Miembros del consejo Ejecutivo del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

De los resultados de esta tabla y a criterio de los directivos del plantel, si se están cumpliendo con los indicadores establecidos en la misma, de tal manera que están

en plena coincidencia con las propuestas de estándares de calidad de educación del MinEduc y el mismo Scriven (1998) en cuanto a la eficacia en la motivación para aprender de los alumnos y facilitar el aprendizaje de los mismos, aun cuando se sigue apreciando la falta de preocupación por parte de los docentes ante la ausencia de los estudiantes al plantel, lo cual también va en contraposición a la falta de reflexión sobre su labor docente desde las prácticas relacionadas a la comunidad educativa según la propuesta del docente de calidad por parte del MinEduc.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS
TABLA 13.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN						VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
							TOTAL DOCENTES	TOTAL
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0.44	2.950	12	3.392	0.282
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	3.540	12	3.540	0.295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0.148	0.66	2.360	12	3.171	0.264
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	1.33	1.770	12	3.096	0.258
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	3.540	12	3.540	0.295
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	0.148	1.33	1.475	12	2.949	0.246
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0.66	2.655	12	3.318	0.277
TOTAL	---						23.006	1.917

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Los resultados de esta tabla aunque nos indica que el profesorado está entre las valoraciones de 4 y 5, no se tiene el mismo criterio de todos, por tanto, tampoco se apegan a lo expuesto por Fernández en relación a aspectos como la organización de

la acción educativa respetando y dando prioridad a las peculiaridades del alumnado y del contexto socio- familiar, ni se están detectando necesidades educativas especiales en los estudiantes por muy leves que sean, sumado a esto la falta de comunicación individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal para informar el desempeño de su hijos o representados.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS TABLA 14.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0.66	2.655	12	3.318	0.277
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0.88	2.360	12	3.244	0.270
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0.44	2.950	12	3.392	0.283
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0.88	2.360	12	3.244	0.270
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0.22	3.245	12	3.466	0.288
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	3.540	12	3.540	0.295
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	3.540	12	3.540	0.295
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0.22	3.245	12	3.466	0.288
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0.44	2.950	12	3.392	0.283
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	1.11	2.065	12	3.170	0.264
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33.772	2.813

Fuente: Encuesta a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Del análisis de esta tabla se puede interpretar que el profesorado casi en su totalidad cumple con los indicadores, de ahí que se desprende el hecho de estar en correlación con las propuestas no solo de los estándares de calidad de la educación, sino, también con la propuesta de Scriven (1998) en relación a las habilidades de comunicación generales, pero sin dejar de observar una vez más en esta dimensión el poco uso de las tecnologías de comunicación e información para sus clases y la preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes, debiendo tomarse en cuenta esto con el objetivo de desarrollar dichas competencias incluyendo la utilización de nuevas tecnologías para el desarrollo de las clases.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS TABLA 15.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)								
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	1.99	0.885	12	2.874	0.240
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0.44	2.950	12	3.392	0.283
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0.66	2.655	12	3.318	0.277
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	1.55	1.475	12	3.022	0.252
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0.296	0.22	2.655	12	3.172	0.264
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15.778	1.316

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

En términos generales, si existe cumplimiento de las normas reglamentarias de acuerdo a la valoración obtenida en esta tabla, no obstante no todos y por diversa razones cumplen con la puntualidad y se vincula directamente con la administración de las responsabilidades citadas por Scriven (1998). Llama la atención la poca predisposición a participar en los Consejos Directivos o Técnicos, se debe asumir el hecho de querer evadir responsabilidades propias de dicho organismo del centro escolar.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS
TABLA 16.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN	
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO	
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)									
En promedio, el docente de su institución:									
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.88	2.360	12	3.244	0.270	
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0.148	0.88	2.065	12	3.097	0.258	
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0.148	0.66	2.360	12	3.171	0.264	
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0.88	2.360	12	3.244	0.270	
TOTAL	---						12.756	1.06	
	PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

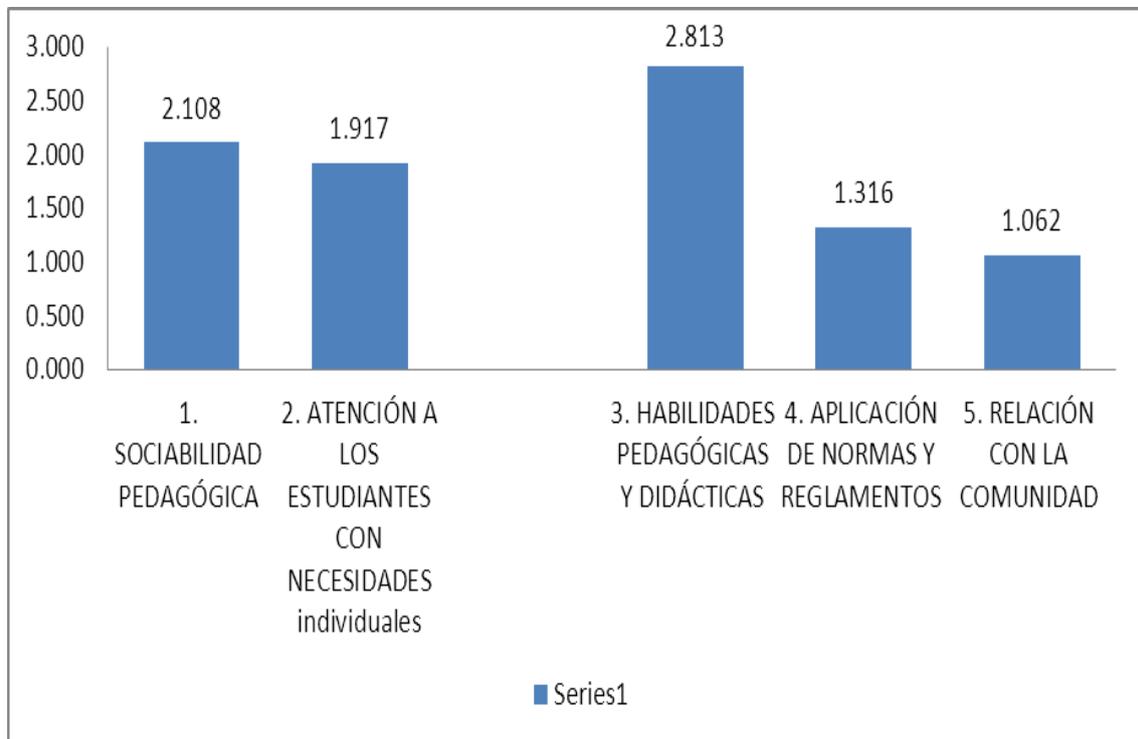
Desde las propuestas formuladas por la OEI (Organización de Estados iberoamericanos esto es la de implicarse en la solución contextualizada de los problemas educativos de su entorno, los resultados de la presente tabla nos indica que casi la totalidad del profesorado si cumplen con dichos indicadores, pero también hay que resaltar que parte del profesorado no le gusta programar actividades con padres de familia, representantes y estudiantes, puede deducirse a la falta de experiencia o para no complicar su agenda, obvio que esto iría en sentido contrario a lo expuesto por Angulo con relación a las competencias de participación en la gestión institucional. Por experiencia se sabe que las actividades con padres y estudiantes, estrechan los vínculos de fraternidad y acerca a estos últimos al centro escolar.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS

1. Sociabilidad pedagógica	2.108
2. Atención a los estudiantes con necesidades individuales.	1.92
3. Habilidades pedagógicas y didácticas	2.813
4. Aplicación de normas y reglamentos	1.316
5. Relación con la comunidad	1.062
Total/10 puntos	9.216

Gráfico N°. 3

Evaluación de los docentes por parte de los directivos



Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

5.1.3. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PUNTOS)

TABLA 17

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 190	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
						ESTUDIANTES	TOTAL	
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	4,617	11,32	22	54	190	91,546	0,482
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	3,249	10,29	19,532	63,798	190	96,869	0,510
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,736	7,889	24,672	63,798	190	99,095	0,522
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,223	7,546	25,7	61,74	190	97,209	0,512
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	3,42	10,63	21,588	61,054	190	96,695	0,509
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3,591	17,84	22,102	37,044	190	80,573	0,424
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	5,814	8,232	25,7	19,894	190	59,64	0,313
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	2,394	13,03	25,7	56,252	190	97,38	0,512
1.8.2. Sintetizar.	0	4,104	12,35	29,298	43,218	190	88,968	0,468
1.8.3. Reflexionar.	0	2,052	7,203	26,214	68,600	190	104,069	0,547
1.8.4. Observar.	0	2,394	11,32	18,504	68,600	190	100,817	0,531
1.8.5. Descubrir.	0	3,42	12,35	24,,158	48,020	190	63,788	0,336
1.8.6. Redactar con claridad.	0	3,078	9,947	26,728	57,624	190	97,377	0,513
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,394	10,29	20,046	69,286	190	102,016	0,537
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,881	11,32	21,588	67,228	190	102,016	0,537
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1378,058	7,253

Fuente: encuesta a estudiantes del colegio particular juan diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Al hacer el análisis de esta tabla se observa que en relación a la autoevaluación de esta misma dimensión, al profesorado los resultados le favorecen, mientras que en la presente, los docentes al estar en los rangos de valoración dos y tres, no están en sintonía con los estándares de calidad de la educación, al menos en su mayoría ni en correspondencia con las propuestas del MinEduc de las prácticas relacionadas a los estudiantes con respecto a utilizar representaciones no-lingüísticas o asegurar instrucción individualizada, diferenciada o hacer un énfasis en altas destrezas de

pensamiento, es decir, asegurar que el aprendizaje sea un reto intelectual y permitir a los estudiantes procesar la información en maneras que tengan significado personal y les permita participar de manera activa en la construcción de aprendizaje.

En otras palabras, planifica sus clases solo para transmitir, mas no para que los estudiantes procesen la información de manera que tengan significado para ellos.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES TABLA 18.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 2. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 puntos)	VALORACIÓN					TOTAL 190 ESTUDIANTES	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	TOTAL		
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	3,52	7,06	31,8	60,01	200	102,39	0,512
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	3,52	14,12	42,4	35,3	200	95,34	0,477
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	4,4	7,06	31,8	61,422	200	104,682	0,523
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	3,52	7,06	31,8	63,54	200	105,92	0,530
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	3,52	21,18	21,2	49,42	200	95,32	0,477
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3,52	14,12	21,2	60,01	200	98,85	0,494
TOTAL	---	---	---	---	---	---	602,502	3,013

fuelle: encuesta a estudiantes del colegio particular juan diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

En cuanto a esta dimensión, la pérdida de un punto de cuatro, refleja que no todos los docentes cumplen con los indicadores objeto de investigación, por lo que tampoco se ajustan a las propuestas de los estándares de la calidad de la educación, ni si observamos que no se está utilizando el lenguaje adecuado en las

clases para que los estudiantes le comprendan ni se realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase desde la óptica del pedagogo conceptual de Zubiría.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

TABALA 19.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 3. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPACIALES. (4.80 puntos)	VALORACIÓN					TOTAL 190 ESTUDIANTES	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5		TOTAL	
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	3,52	21,18	31,8	35,3	200	91,800	0,459
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,52	7,06	31,8	63,54	200	105,920	0,530
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3,52	7,06	21,2	77,66	200	109,440	0,547
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3,52	21,18	21,2	42,36	200	88,260	0,441
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	4,4	14,12	10,6	77,66	200	106,780	0,534
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	3,52	14,12	21,2	63,54	200	102,380	0,512
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	3,52	7,06	10,6	91,78	200	112,960	0,565
TOTAL						---	717,540	3,588

Fuente: encuesta a estudiantes del colegio particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

En relación a los resultados de esta tabla, se puede deducir que un tercio de la calificación expresa que el profesorado no está cumpliendo con los estándares de calidad propuestos por el MinEduc ni los criterios enunciados por Fernández (2008) en relación a los principios que rigen los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Una vez más se puede advertir y ahora desde el criterio de los educandos, la falta

de preocupación de los docentes por los estudiantes que faltan y no envía tareas extras a la casa, lo cual se puede interpretar desde el criterio de los mismos estudiantes, el deseo de un mayor interés por parte de los docentes ante la necesidad de un sector del alumnado.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

TABLA 20.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.12 PUNTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 190	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
						ESTUDIANTES	TOTAL	
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	3,762	13,03	19,018	36,358	190	72,172	0,380
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	3,591	6,517	15,934	71,344	190	97,386	0,513
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,394	8,575	18,504	71,344	190	100,817	0,531
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	3,249	12,69	23,644	49,392	190	88,976	0,468
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	2,907	7,546	19,532	64,484	190	94,469	0,497
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	2,565	7,203	18,504	67,228	190	95,500	0,503
TOTAL	---	---	---	---	---	---	549,320	2,892

Fuente: encuesta a estudiantes del colegio particular juan diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

En esta última dimensión los resultados demuestran un contraste nada favorable a los docentes, si confrontamos estos con los obtenidos en la autoevaluación y las propuestas de Angulo (1999) con respecto al desarrollo de las destrezas interpersonales, no perdamos de vista que por las puntuaciones bajas por que los

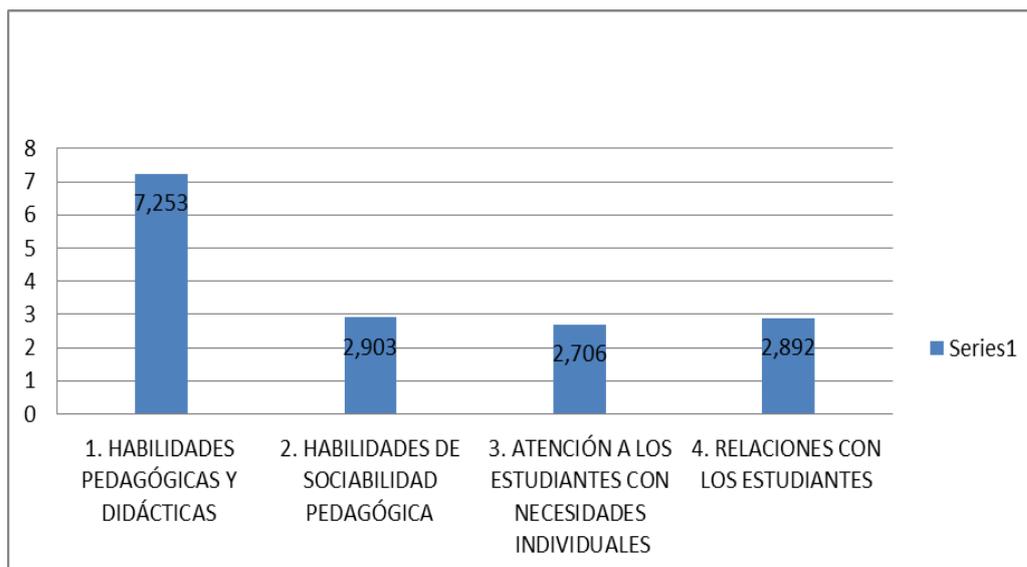
docentes no toman en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.

En contraste con la propuesta del MinEduc, en concordancia con las prácticas relacionadas con los estudiantes esto es, de permitir a los mismos procesar la información de manera que tengan significado personal y les permita participar de manera activa en la construcción de aprendizaje.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	7,253
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,903
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,706
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	2,892
	15,75

Gráfico N° 4

Evaluación de los docentes por los estudiantes



Fuente: Encuesta a estudiantes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

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

TABLA 21.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
							TOTAL	
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	1.27	3.368	9.480	57.32	108	71.438	0.661
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	1.27	4.21	10.1	58.17	108	73.755	0.683
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	1.69	4.21	10.1	57.32	108	73.334	0.679
TOTAL	---	---	---	---	---	---	218.527	2.023

Fuente: Encuesta a Padres de familia del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Obsérvese que a criterio de los padres de familia en esta dimensión el personal docente por decirlo así, no en su totalidad, está cumpliendo con dichos indicadores en correspondencia con lo expresado por Cornejo con respecto al mantenimiento de las relaciones fluidas con la comunidad y trabajar en colaboración con las familias y la comunidad involucrándolos productivamente a las actividades del aula y de la institución e involucrarse con su localidad desde la propuesta del MinEduc.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

TABLA 22.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5		TOTAL	
2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PUNTOS)								
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	1.06	2.526	4.42	72.5	108	80.503	0.745
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0.42	2.105	7.58	72.5	108	82.609	0.766
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	1.06	2.526	12	64.07	108	79.657	0.738
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0.84	2.947	8.85	63.23	108	75.864	0.702
TOTAL	---	---	---	---	---	---	318.633	2.951

Fuente: Encuesta a Padres de familia del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Como se puede observar, los resultados indican el cumplimiento de las normas y reglamentos por parte de los docentes, apegándose a lo expresado por Scriven (1998) en relación a la profesionalidad, aunque no en su totalidad.

No es de sorprenderse por la falta de comunicación con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado, cuando en la aplicación de la misma dimensión a los estudiantes ya hicieron notar esta inquietud, situación que va en oposición a lo planteado por Fernández (2008) en el sentido de implicar a los demás sectores de la vida escolar.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

TABLA 23.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)								
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0.42	4.210	6.95	69.13	108	80.720	0.747
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0.42	2.105	6.320	69.97	108	78.816	0.730
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	1.68	0.842	6.95	72.5	108	81.976	0.759
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0.63	2.947	13.3	60.7	108	77.548	0.718
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	1.06	4.210	10.7	56.48	108	72.490	0.671
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelos, notas escritas y/o entrevistas.	0	1.27	3.789	9.48	56.48	108	71.016	0.658
TOTAL	---	---	---	---	---	---	462.566	4.282

Fuente: Encuesta a Padres de familia del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Con respecto a las destrezas interpersonales que el maestro de calidad de manera individual y colectiva y más básicamente en la ayuda que se brindan a los estudiantes a interactuar constructivamente con sus semejantes, los resultados en esta dimensión se están cumpliendo aunque no alcanza el estado ideal, nótese por la puntuación baja a la falta de comunicación con el padre de familia o representante a través de esquelos, notas escritas y/o entrevistas ante la falta o ausencia de su hijo o representado.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

TABLA 24.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5		TOTAL	
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)								
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	1.69	3.368	10.1	59.01	108	74.178	0.687
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	1.06	1.684	13.3	51.42	108	67.434	0.624
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	1.27	3.789	8.85	54.8	108	68.698	0.636
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0.21	2.947	9.48	64.91	108	77.549	0.718
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0.63	4.210	11.4	59.85	108	76.072	0.704
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	1.06	3.368	10.7	59.01	108	74.177	0.687
TOTAL	---	---	---	---	---	---	438.108	4.056

Fuente: Encuesta a Padres de familia del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Aunque no en su totalidad, el profesorado se implica en la solución contextualizada de los problemas educativos de su entorno de acuerdo a los resultados obtenidos en esta tabla y en concordancia con lo expresado por Fernández (2008), esto es, de organizar la acción educativa respetando y dando prioridad a las peculiaridades del alumnado y a las del contexto socio-familiar en el que se desarrolla, por encima de las características de las disciplinas.

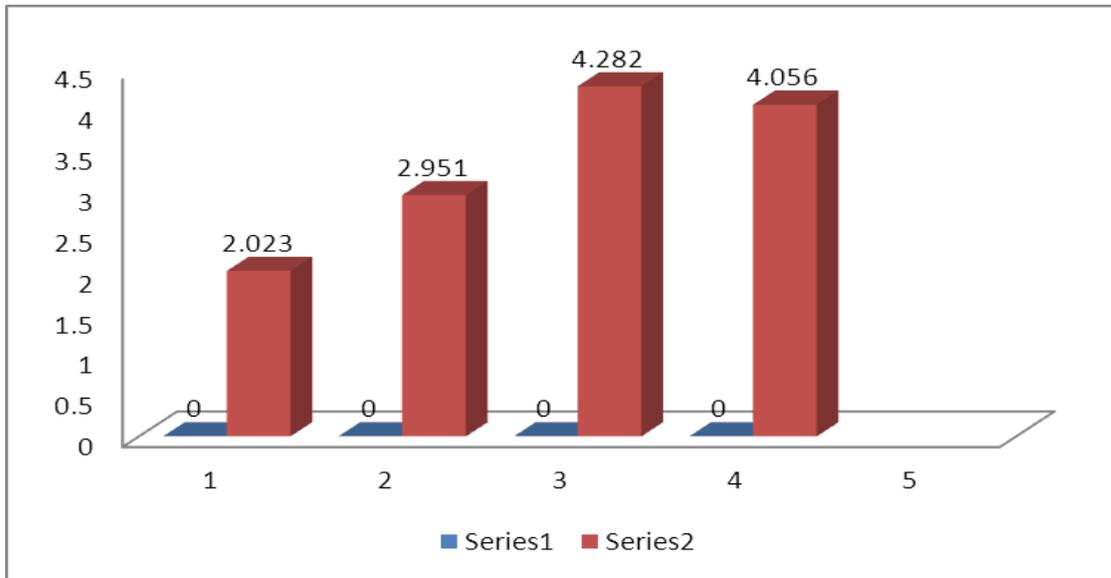
Es necesario recordar que el Reglamento a la LOEI, ya establece las clases de recuperación pedagógica a los estudiantes que no alcancen los aprendizajes requeridos, agotando todos los recursos existentes.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA	
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2.02
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	2.95
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4.28
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4.056
	13.3

Gráfico N°. 5

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia



Fuente: Encuesta a Padres de familia del Colegio Particular Juan Diego
 Elaboración: Reyes, S. (2013).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

5.1.5. OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

TABLA 25

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

() Matemática

() Lenguaje

() Ciencias Naturales

() Historia

() Literatura

() Biología

() Física

() Química

() Informática

() Inglés

() Otras

(Especifique).....

() Educación especial para niños y niñas.

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

() 8° EB

() 9° EB

() 10° EB

Bachillerato

() 1° Bach.

() 2° Bach.

() 3° Bach.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE.

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

TABLA 26

	VALORACIÓN	
	Sí	No
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	12	
2. Inicia su clase puntualmente.	12	
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	9	
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	12	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	12	
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	6	6
Total respuestas	63	6
Puntaje total.	78.75	0.00
Puntaje promedio.	6.56	

Fuente: Ficha de Observación de una clase a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

De los resultados de la aplicación de esta tabla, se desprende que los docentes poseen destrezas técnicas al diagnosticar los conocimientos y destrezas previas de los estudiantes necesarias para lograr un conjunto de objetivos de enseñanza, seleccionar, adaptar y elaborar materiales de enseñanza para los objetivos de instrucción y para las necesidades de aprendizaje del alumnado, entablar relación con los estudiantes en la clase, de acuerdo a las competencias que debe tener un docente según la clasificación de Angulo (1999).

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE.

B. PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

TABLA 27

	VALORACIÓN	
	Sí	No
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
El docente:		
8. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	10	2
9. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	12	0
10. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	11	1
11. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	9	3
12. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	10	2
13. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	11	1
14. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	5	7
15. Envía tareas	9	3
Total respuestas	77	19
Puntaje total.	163	0
Puntaje promedio.	13.58	

Fuente: Ficha de Observación de una clase a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

Como se puede advertir la utilización de recursos didácticos elaborados creativamente por los docentes para captar la atención e interés durante la clase es preocupante, si tomamos como referencia la propuesta de Scriven (1998) en cuanto a la evaluación y mejora del curso, enseñanza, utilización adecuada de materiales, mejora de las actividades del aula, evaluación del progreso de los alumnos y alumnas. Es precisamente el uso de materiales innovadores lo que induce al alumnado a interesarse en la clase impartida por el docente.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE.

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

TABLA 28

	VALORACIÓN	
	Sí	No
CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	12	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	12	
3. Valora la participación de los estudiantes.	11	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	11	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	9	
Total respuestas	55	5
Puntaje total	68.8	0
Puntaje promedio.	5.73	
Puntaje de la observación de la clase	25.878	

Fuente: Ficha de Observación de una clase a docentes del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. (2013).

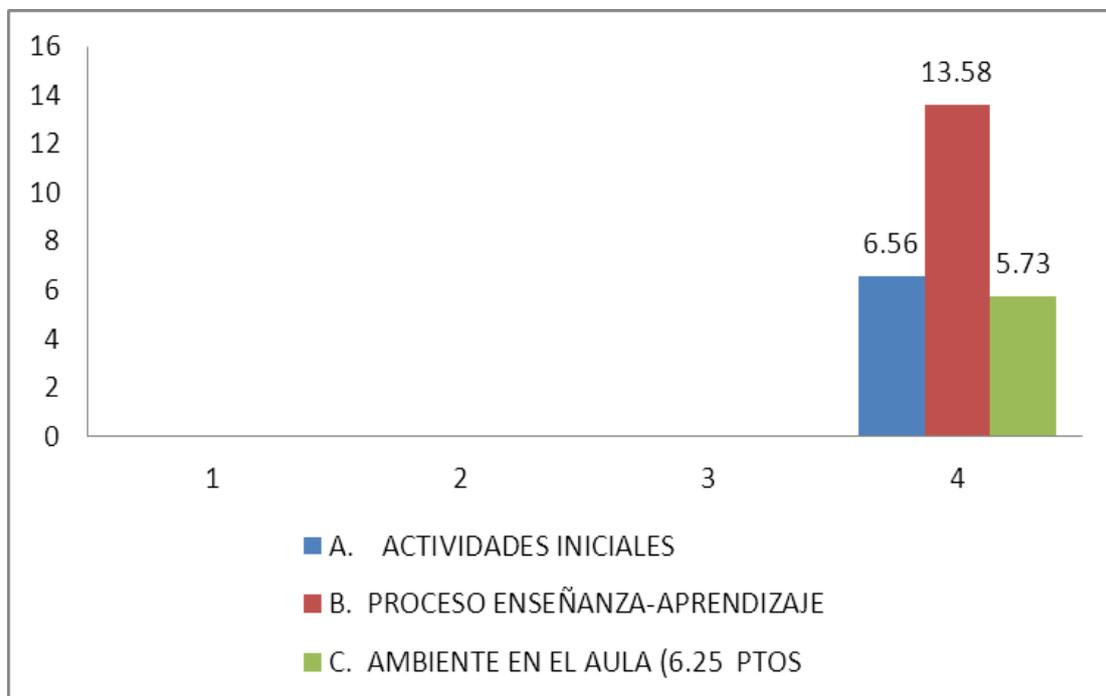
El resultado final de la observación, acercaría al profesorado a la excelencia y para aquello tendría que superar lo que a criterio de los estándares la calidad de la educación propuestos por el MinEduc y tomado lo expuesto por Capela (2008) en relación a la acción mediadora del docente, donde se toman en cuenta las ideas de los alumnos, se da importancia al papel de los estudiantes y se caracterice por hacer el proceso de enseñanza/aprendizaje interactivo.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE.	
A. Actividades iniciales	6.56
B. Proceso enseñanza-aprendizaje (puntos)	13.58
C. Ambiente en el aula	5.73
	25.878

Gráfico N°. 6

Observación de una clase del docente por parte del maestrante.



Fuente: Ficha de Observación de una clase a docentes del Colegio Particular Juan Diego
 Elaboración: Reyes, S. (2013).

5.1.6. CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	VALORACIÓN	
	PUNTOS	CATEG.
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:		
Autoevaluación de los docentes	7.335	
Coevaluación de los docentes	8.793	
Evaluación de los docentes por los Directivos	9.216	
Evaluación de los docentes por los estudiantes	15.817	
Evaluación de los docentes por los padres de familia	13.320	
Calificación en base a los instrumentos aplicados	54.481	
Calificación clases impartidas docentes:	25.878	
Calificación promedio de los docentes	80.359	A

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

5.1.7. AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO) (20.00 PTOS)

TABLA 29

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)								
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0.350	0.525	5	0.875	0.175
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.12	0	0.175	0	5	0.291	0.058
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.6. Controló el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0.525	0	5	0.525	0.105

1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.350	0.69	5	1.040	0.208
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.70	0.233	5	0.933	0.187
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.875	0	5	0.875	0.175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.875	0	5	0.875	0.175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.875	0	5	0.875	0.175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
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	0.875	0	5	0.875	0.175
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163

1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163
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	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0.875	0	5	0.875	0.175
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.232	0.525	0	5	0.757	0.151
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0.875	0	5	0.875	0.175
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0.875	0	5	0.875	0.175
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0.875	0	5	0.875	0.175
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0.232	0.350	0.233	5	0.815	0.163
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0.12	0.232	0.175	0	5	0.523	0.105
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0.232	0.35	0.233	5	0.815	0.163
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0.464	0.000	0.233	5	0.697	0.139
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	0.232	0.350	0.233	5	0.815	0.163
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la	0	0	0.232	0.350	0.233	5	0.815	0.163

normativa legal.								
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0.12	0	0.350	0.233	5	0.699	0.140
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0.232	0.350	0.233	5	0.815	0.163
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.350	0.466	5	0.816	0.163
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	0.350	0.466	5	0.816	0.163
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0.350	0.466	5	0.816	0.163
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0.350	0.466	5	0.816	0.163
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0.06	0	0.350	0.466	5	0.874	0.175
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0.06	0	0.350	0.466	5	0.874	0.175
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
TOTAL	---	---	---	---	---	---	57.456	11.491

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

En relación a esta dimensión, puede asumirse por los resultados obtenidos, que existe una debilidad a nivel directivo, en virtud de la inobservancia de los estándares de calidad educativa en todo lo que respecta a los indicadores planteados ni en congruencia con lo expresado por Castilla (2003) en lo atinente a las competencias técnicas ya que a criterio de él, el directivo al ser la figura de liderazgo visible, debe asumir una serie de retos que no puede dejar de lado. Uno de ellos, es indiscutiblemente la relación que establece con el personal a su cargo y los demás miembros de la comunidad educativa.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS-AS-

TABLA 30.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)								
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	0.525	0.466	5	0.991	0.198
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	0.525	0.466	5	0.991	0.198
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
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	0.116	0.350	0.466	5	0.932	0.186
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	0.350	0.699	5	1.049	0.210
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0.232	0	0.699	5	0.931	0.186
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0.232	0	0.699	5	0.931	0.186
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0.232	0	0.699	5	0.931	0.186
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0.000	1.165	5	1.165	0.233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0.350	0.699	---	1.049	0.210
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.000	1.165	5	1.165	0.233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14.156	2.831

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

De igual manera que en el análisis de la tabla anterior, por el puntaje obtenido en esta dimensión se puede deducir un ligero descuido en las acciones tendientes al mantenimiento de la armonía de los elementos internos y externos a decir de Ponce (2005) y el liderazgo en el desempeño directivo en coherencia con los estándares de calidad educativa y reflexionamos la proposición de la AECE y la responsabilidad del directivo en gestión pedagógica esto es, de involucrarse en el diseño y la implementación de currículo, instrucción y evaluación, gestión e implementación de planes educativos y programas de calidad, organización, orientación y liderazgo del trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

TABLA 31

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.350	0.699	5	1.049	0.210
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.525	0.466	5	0.991	0.198
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.232	0.350	0.233	5	0.815	0.163
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.232	0.350	0.233	5	0.815	0.163
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0.232	0.525	0	5	0.757	0.151
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0.232	0.525	0	5	0.757	0.151
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0.232	0.350	0.233	5	0.815	0.163
TOTAL	---	---	---	---	---		7.981	1.596
PUNTAJE TOTAL 15.918/ 20 PUNTOS								

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

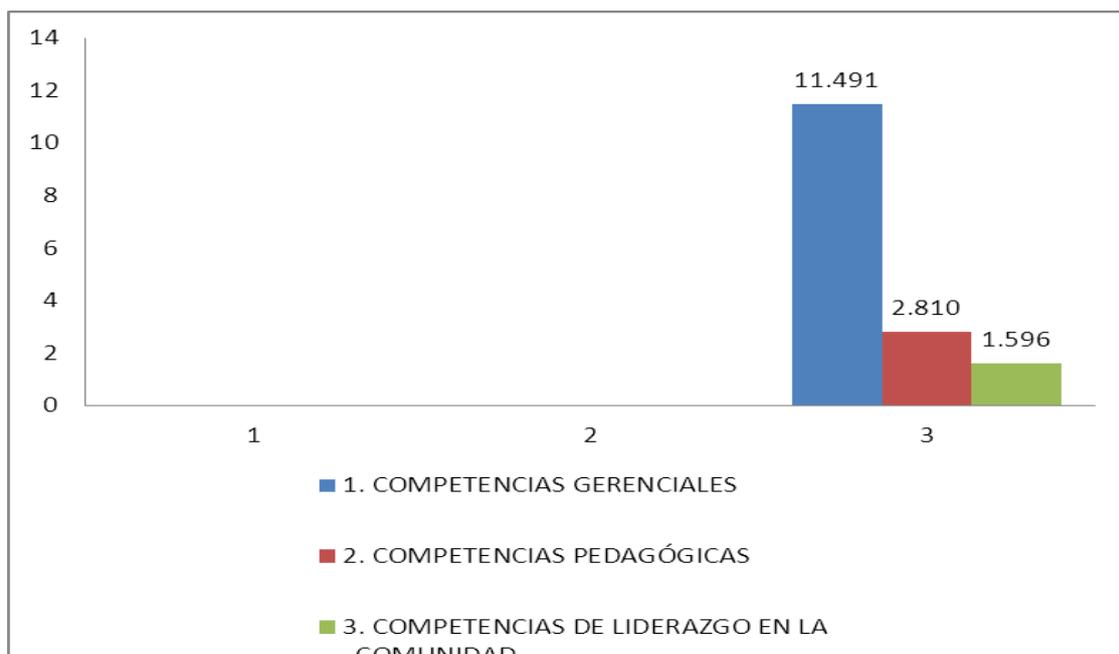
En esta dimensión puede notarse la inobservancia de o falta de aplicación aunque no en todos los directivos, de las destrezas de gestión y dirección propuestas por Editorial Océano (2009), al advertirse indicadores con puntuaciones de tres

En correspondencia a lo que hacen lo mejores directivos de acuerdo al MinEduc, estima la promoción del ejercicio de un liderazgo compartido y flexible. (Involucra a la comunidad educativa en el diseño y la implementación de decisiones, y generar un sentimiento de comunidad y cooperación), el desarrollo de un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición de cuentas y el establecimiento de excelentes lazos comunicativos e interacciones de calidad con la comunidad educativa, garantizando un ambiente de respeto, cultura de paz compromiso con el proyecto educativo institucional.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	11.491
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2.831
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1.596
	15.918

Gráfico N°. 6

Autoevaluación de los directivos



Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

5.1.8. EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO

Al **Rector** lo evalúa el Vicerrector (1) y 3 Vocales Principales (3) = 4 cuestionarios

Al **Vicerrector** lo evalúa el Rector (1) y 3 Vocales Principales (3) = 4 cuestionarios

A los **3 Vocales** los evalúa el Rector (3) y el Vicerrector (3) = 6 cuestionarios

Total **14 cuestionarios**

TABLA 32

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0.118	0.354	0.531	1.416	14	2.419	0.173
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0.118	0.236	0.708	0.944	14	2.006	0.143
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0.118	0.354	0.354	1.18	14	2.006	0.143
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0.118	0.354	0.354	1.18	14	2.006	0.143
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0.118	0.354	0.531	0.9344	14	1.9374	0.138
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0.118	0.354	0.531	1.18	14	2.183	0.156

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.150
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	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.150
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.150
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.150
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.148
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0.177	0.236	0.708	0.708	14	1.829	0.131
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0.118	0.472	0.708	0.944	14	2.242	0.160
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.236	0.236	0.354	0.944	14	1.77	0.126

1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.177	0.236	0.531	0.944	14	1.888	0.135
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0.118	0.236	0.354	1.398	14	2.106	0.150
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
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	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.148
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0.177	0.236	0.531	0.944	14	1.888	0.135

1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0.177	0.236	0.531	0.944	14	1.888	0.135
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	0.177	0.236	0.531	0.944	14	1.888	0.135
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0.118	0.354	0.531	1.18	14	2.183	0.156
TOTAL	---	---	---	---	---	---	125.996	9.000

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

En referencia a esta dimensión, se observa una calificación baja si estimamos que varios de los indicadores se ubican en valoraciones de dos y tres y por ende la falta de desarrollo de las competencias técnicas de acuerdo a lo propuesto por Ponce (2005) en relación con las prácticas de gestión y liderazgo y desde las competencias directivas, destrezas de gestión y dirección propuestas por Campo y citado por Editorial Océano (2009); esto es, conocimiento y destrezas para identificar, obtener y organizar los recursos adecuados para asegurar el éxito de los proyectos, capacidad para organizar y poner en marcha y capacidad para formar equipos eficaces, para proporcionar dirección a la organización y para inspirar a los demás en las líneas de acción.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO

TABLA 33

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)								
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	0.177	0.354	0.354	1.18	14	2.065	0.148
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por	0	0.118	0.236	0.354	1.888	14	2.596	0.185

año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.								
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.148
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0.177	0.354	0.531	0.700 8	14	1.763	0.126
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0.177	0.236	0.354	1.416	14	2.183	0.156
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0.118	0.236	0.708	0.944	14	2.006	0.143
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.118	0.354	0.177	1.416	14	2.065	0.148
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0.059	0.354	0.354	1.416	14	2.183	0.156
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.118	0.236	0.177	1.652	14	2.183	0.156
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0.118	0.354	0.354	1.18	14	2.006	0.143
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.118	0.236	0.177	1.652	14	2.183	0.156
TOTAL	---	---	---	---	---	---	29.316	2.094

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

Cabe resaltar en los resultados de esta dimensión, que a pesar de no haber obtenido una calificación muy baja, en su totalidad algunos indicadores observan puntuaciones de valoración dos y tres, lo cual indica que en competencias pedagógicas existe un desfase que hay que superar para estar en armonía con lo sugerido por Lemus (1993) en reciprocidad con las tareas más importantes de los directores o rectores, esto es; a sumir el liderazgo para proporcionar dentro de su

unidad escolar un continuo programa de mejoramiento curricular que contribuya, así mismo, al mejoramiento del currículo dentro del distrito, elaboración de programas y determinación de medidas para la atención de niños excepcionales.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO EJECUTIVO

TABLA 34

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.148
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0.118	0.354	0.354	1.18	14	2.006	0.143
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.148
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0.118	0.354	0.354	1.18	14	2.006	0.143
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.148
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.118	0.354	0.354	0.944	14	1.770	0.126
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0.177	0.236	0.531	1.18	14	2.124	0.152
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18.172	1.298

Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego

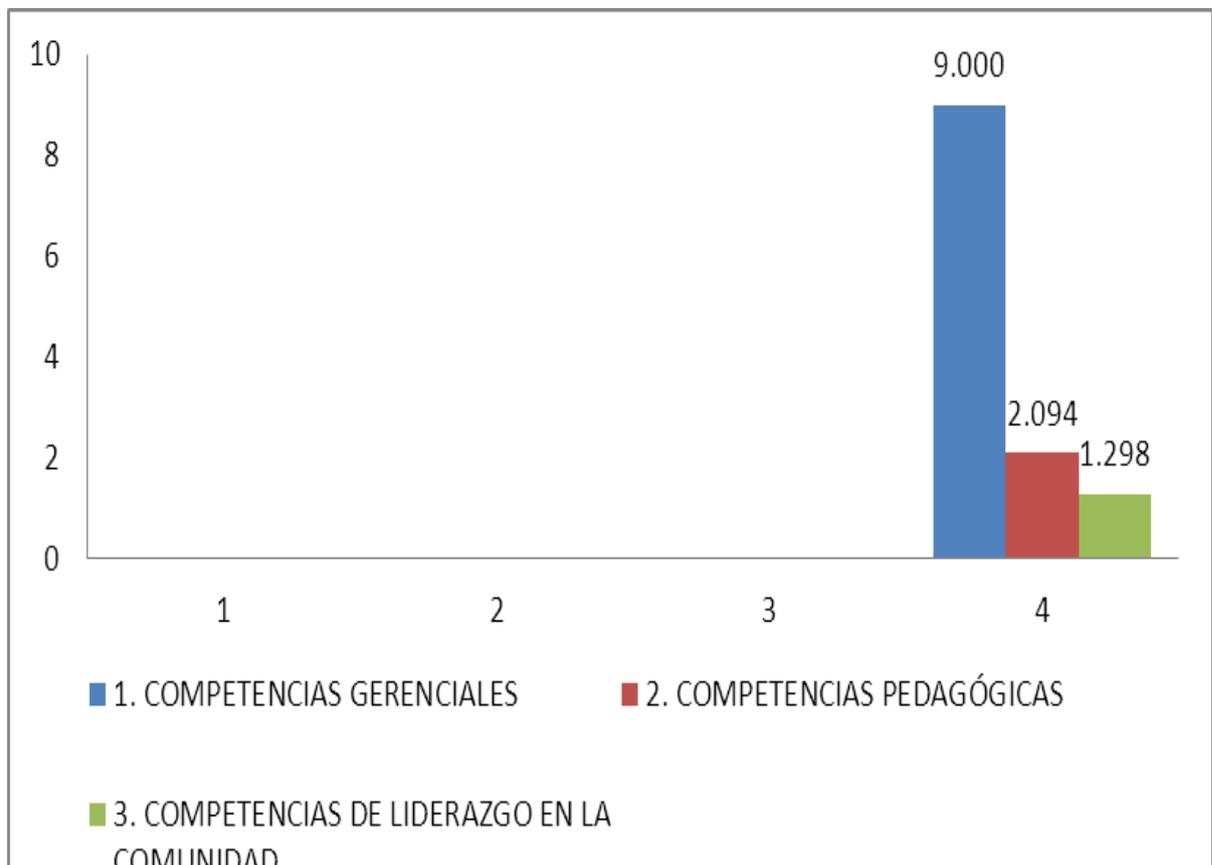
Elaboración: Reyes, S. 2013.

Al igual que en la anterior tabla la presencia de indicadores con puntuaciones de dos y tres, muestra la falta de desarrollo de en algunos aspectos en clima organizacional y convivencia escolar según los estándares de calidad en la gestión del desempeño directivo en coherencia con lo referido por Castilla (2013) en relación a la satisfacción por las actividades de servicio profesional y desde mi visión, capacidad para ejercer un liderazgo democrático, aptitud para trabajar con otros de manera individual y en grupos, y aptitud para comunicarse eficientemente.

EVALUACIÓN DE DIRECTIVOS POR CONSEJO EJECUTIVO	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	9.000
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2.094
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1.298
PUNTAJE TOTAL 18.628/ 20 PUNTOS	

Gráfico N°. 7

Evaluación de directivos por consejo ejecutivo



Fuente: Encuesta a Directivos del Colegio Particular Juan Diego
 Elaboración: Reyes, S. 2013.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

5.1.9. EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL.

TABLA 35

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0			0.536	2.145	4	2.681	0.670
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	1.608	0.715	4	2.323	0.581
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1.072	1.430	4	2.502	0.626
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.357	1.608	0.000	4	1.965	0.491
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0.357	0.536	1.430	4	2.323	0.581
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.18	0.714	0.536	0.000	4	1.429	0.357
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0.714	0.536	0.715	4	1.965	0.491
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1.071	0.536	0.000	4	1.607	0.402
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0.357	1.608	0.000	4	1.965	0.491
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.714	0.536	0.715	4	1.965	0.491
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	0.18	0.357	1.072	0.000	4	1.608	0.402
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0.357	1.072	0.715	4	2.144	0.536
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0.18	0	0.536	1.430	4	2.145	0.536
TOTAL	--	---	---	---	---	---	29.303	7.325

Fuente: Encuesta a Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

Para los miembros del Consejo Estudiantil, los directivos no superan las competencias que deben tener para realizar con éxito la gestión institucional al puntuar con dos y tres algunos de los indicadores presentes en la tabla, particularmente en la rendición cuentas de su gestión a la comunidad educativa y atención oportuna a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos, ni se sujetan a las propuestas de Editorial Océano (2009) en cuanto a las destrezas técnicas sobre todo en la capacidad de organizar y poner en marcha estrategias y materiales de evaluación apropiados.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA 36

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)								
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0.714	1.072	0.000	4	1.786	0.447
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0.714	1.072	0.000	4	1.786	0.447
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.357	0.536	1.430	4	2.323	0.581
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0			0.536	2.145	4	2.681	0.670
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0.357	0.536	1.430	4	2.323	0.581
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10.899	2.726

Fuente: Encuesta a Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

En todo lo que se refiere a competencias pedagógicas si bien el promedio obtenido no les es muy desfavorable a los directivos, existen indicadores que son dignos de observar para ser tomados en cuenta por no estar en coincidencia con las competencias directivas y superarlos al no estar en conformidad con la tesis de la AECE, en relación a la gestión pedagógica al evaluar la efectividad de prácticas escolares y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes y evitar que los docentes realicen tareas que puedan distraerlos de la enseñanza y garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz compromiso con el proyecto educativo institucional.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

TABLA 37

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0.895	1.785	3.216	10.010	4	15.906	0.454
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0.358	2.142	4.288	10.010	4	16.798	0.480
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0.716	1.785	3.216	10.725	4	16.442	0.470
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0.895	2.856	4.288	5.720	4	13.759	0.393
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0.716	1.428	4.288	10.010	4	16.442	0.470
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.895	2.142	3.216	9.295	4	15.548	0.444
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0.716	1.785	4.288	9.295	4	16.084	0.460
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0.895	3.57	4.288	5.005	4	13.758	0.393
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	0.716	3.57	2.68	7.865	4	14.831	0.424
TOTAL	---	---	---	---	---		139.568	3.988

Fuente: Encuesta a Miembros del Consejo Estudiantil del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

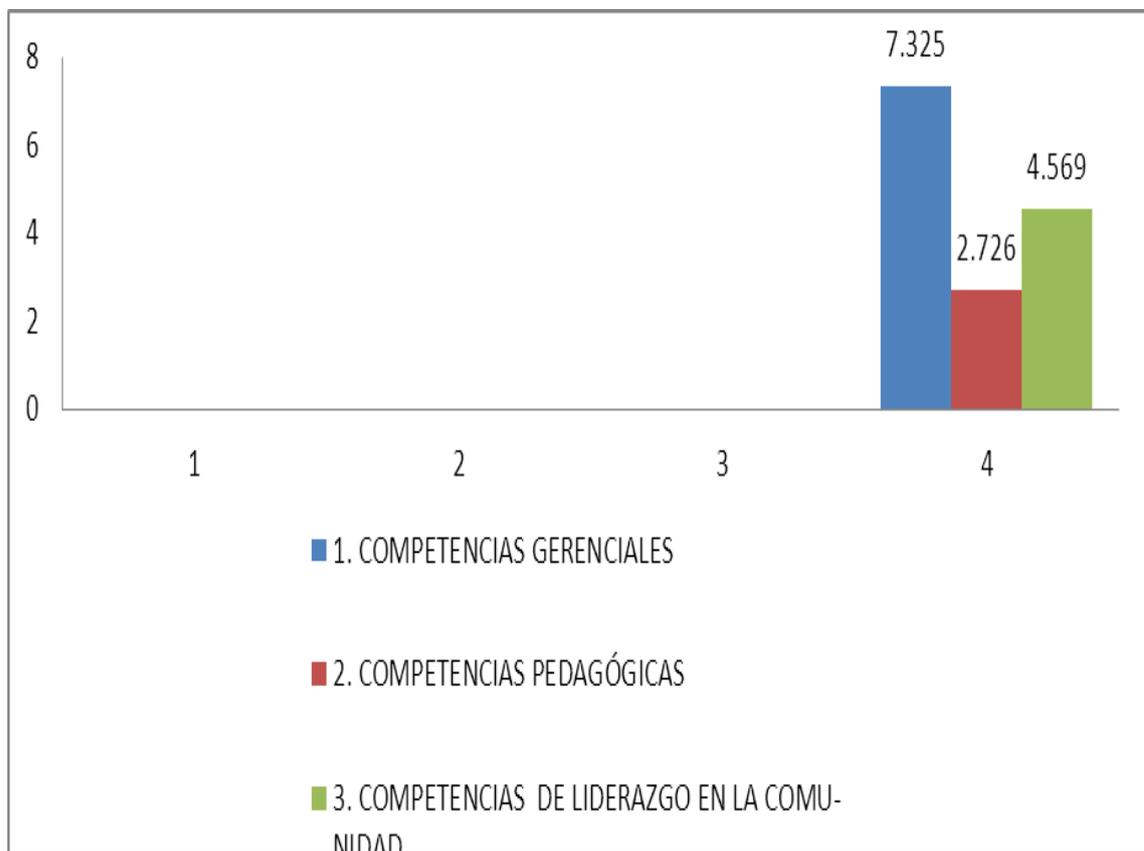
De acuerdo a los resultados expresados en esta dimensión, el promedio casi es igual a la mitad del puntaje total, situación que deja entrever la falta de liderazgo en correspondencia con los estándares de la calidad de educación del MinEduc y las relaciones interpersonales expuestas por Editorial Océano (2009). Los cuales me

permite atribuir más bien a la falta de comunicación de las actividades realizadas por parte de las autoridades del plantel con este estrato de la población estudiantil.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	7.325
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2.726
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4.569
PUNTAJE TOTAL	14.62

Gráfico N°. 8

Evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Estudiantil



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN EL COLEGIO PARTICULAR JUAN DIEGO DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL PROVINCIA DEL GUAYAS DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

5.1.10. EVALUACIÓN DEL RECTOR Y DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA 38

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL PADRES	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5		TOTAL	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0.4	1.07	0	0	0	9	1.47	0.163
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1.176	3.162	9	4.338	0.482
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527

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	4.743	9	4.743	0.527
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
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	4.743	9	4.743	0.527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
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	4.743	9	4.743	0.527
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	4.743	9	4.743	0.527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	105.41	11.712

Fuente: Encuesta a Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

En esta dimensión, los miembros del Comité Central de Padres de Familia, tal vez y asumiendo una interrelación más próxima con las autoridades del plantel, le asignan una calificación que podría considerarse muy buena a la gestión directiva en conexión con lo referido por Editorial Océano (2009) en todo lo que a destrezas interpersonales se refiere, aun así existe la preocupación por la falta de rendición cuentas de su gestión a la comunidad educativa.

EVALUACIÓN DEL RECTOR Y DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA 39.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 puntos)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0				4.743	9	4.743	0.527
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0			1.176	3.162	9	4.338	0.482
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0				4.743	9	4.743	0.527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0				4.743	9	4.743	0.527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0				4.743	9	4.743	0.527
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				4.743	9	4.743	0.527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28.053	3.117

Fuente: Encuesta a Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

En esta dimensión se puede notar el reconocimiento a las gestiones emprendidas por las autoridades por liderar la gestión pedagógica del establecimiento con claras muestras de estar acordes a los estándares de la calidad del desempeño directivo en sintonía con las propuestas de apoyo a las innovaciones pedagógicas de los-as-docentes, la formulación en conjunto de alternativas de solución a los problemas que se presenten en la institución, el fomento de reconocimientos a las personas que hayan demostrado su eficiencia y/o cooperación para el éxito de sus funciones.

EVALUACIÓN DEL RECTOR Y DIRECTIVOS POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

TABLA 40

DIENSIONES QUE SE EVALÚAN: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL PADRES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0.66	1.315	2.744	6.851	35	11.57	0.331
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0.66	1.315	1.96	7.378	35	11.313	0.323
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0.66	2.63	3.136	3.689	35	10.115	0.289
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0.66	1.315	1.96	7.905	35	11.84	0.338
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0.66	1.315	1.96	7.378	35	11.313	0.323
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0.528	1.315	1.96	8.432	35	12.235	0.350
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0.792	2.63	3.136	2.635	35	9.193	0.263
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.66	1.315	1.96	7.905	35	11.84	0.338
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0.66	1.315	1.96	7.905	35	11.840	0.338
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0.66	1.315	1.96	7.905	35	11.840	0.338
TOTAL	---	---	---	---	---	---	113.099	3.231

Fuente: Encuesta a Miembros del Comité Central de Padres de Familia del Colegio Particular Juan Diego

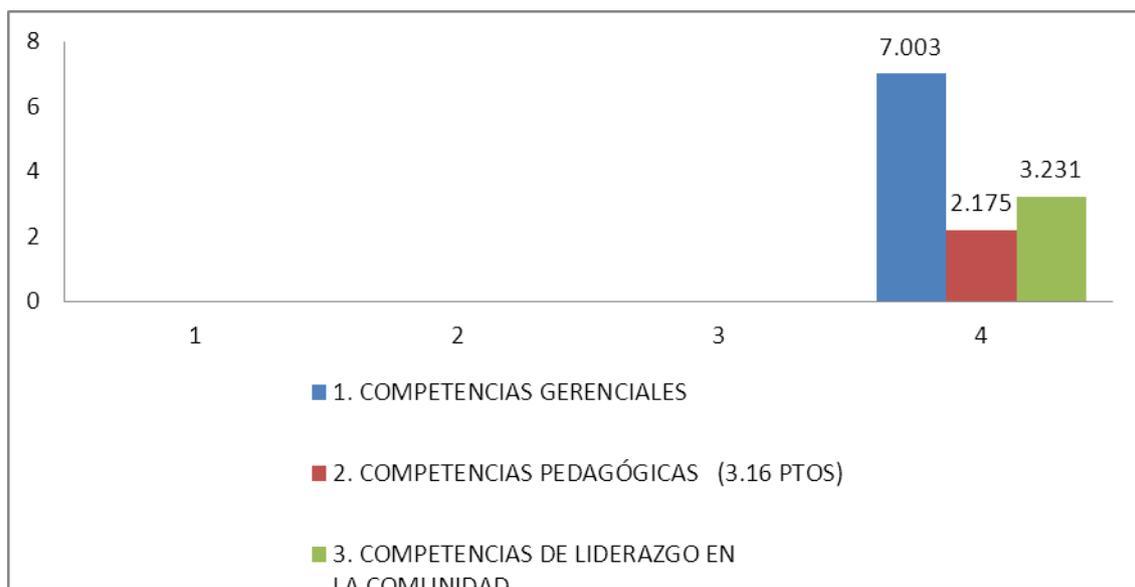
Elaboración: Reyes, S. 2013.

De los resultados de esta dimensión, se desprende la falta de impulso a la gestión de liderazgo en la comunidad en plena coincidencia con los resultados en las tablas aplicadas a los miembros del Consejo Estudiantil, aunque en relación a los padres de familia en menor grado, por lo que se podría asumir el hecho de fortalecer la habilidad para entender los valores, opiniones y las cualidades de los demás, el trabajo en equipo es decir potenciar la capacidad para actuar juntamente con otros en la realización de tareas compartidas, tanto en el liderazgo del grupo como siendo un miembro más y la determinación para situar las necesidades del grupo por encima de los deseos personales.

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	7.003
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	2.175
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	3.231
PUNTAJE TOTAL 12.409/20 PUNTOS	12.409

Gráfico N°. 9

Evaluación del rector o director por el Comité Central de Padres de Familia



5.1.11. EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

TABLA 41.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)								
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0.112	0.167	0.501	5	0.78	0.156
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0.056	0	0.167	0.669	5	0.892	0.178
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.056	0	0	0.892	5	0.948	0.190

1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
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	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0.056	0.112	0	0.669	5	0.837	0.167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
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	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
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	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
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	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201

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	0.056	0.112	0	0.669	5	0.837	0.167
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	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
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	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
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	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	66.231	13.246

Fuente: Encuesta a Supervisor de Educación del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

En concordancia con los estándares de la calidad educativa en referencia a la gestión de los directivos, el Reglamento a la LOEI y lo planteado por la AECE (Asesoría Europea de Centros Educativos), en cuanto a la consecución de resultados en la función directiva, los resultados muestran la diligencia de los directivos del plantel en lograr la el desempeño de una gestión ideal, pero persiste la necesidad de tender puentes que canalicen la información y rendición de cuentas de la gestión financiera.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

TABLA 42

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DIRECTIVOS	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.669	5	0.892	0.212
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la	0	0	0.112	0.167	---	---	14.383	0.190

participación del personal docente.								
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
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	0.112	0	0.892	5	1.004	0.201
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	0.112	0.167	0.892	5	1.171	0.234
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0.056	0	0.167	0.669	5	0.892	0.178
TOTAL	---	---	---	---			14.383	2.877

Fuente: Encuesta a Supervisor de Educación del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

En esta dimensión se debe prestar atención en virtud del resultado con fines de mejoramiento de estas competencias, al advertir puntuaciones de tres en algunos de los indicadores de la tabla e ir en sentido contrario de las propuestas de los estándares de la calidad del desempeño directivo y lo expuesto por Castilla (2013) para el rol directivo cuando este último desde la figura del superior inmediato, se puede configurar ciertos parámetros que lo conviertan en consejero, siempre y cuando éste tenga disposición, capacidad de escucha y apertura al diálogo, no obstante el mantenimiento de una conducta racional y un comportamiento aceptable, aún en condiciones de dificultad y de estrés, desde la ponencia de Editorial Océano (2009) y el Intercambio informaciones e ideas con los profesores y demás personal profesional comunidad según Lemus (1993).

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

TABLA 43.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
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	0.167	0.892	5	1.059	0.212
TOTAL	---	---	---	---			11.481	2.296
								18.419

Fuente: Encuesta a Supervisor de Educación del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

El promedio en esta dimensión nos hace advertir que los directivos institucionales están muy cerca de una situación ideal y por ende el cumplimiento y puesta en práctica de los estándares de calidad de la gestión que el MinEduc propone, sino

también en vinculación con lo expresado por Editorial Océano en relación a las destrezas de gestión y dirección sobre todo en motivación para entusiasmar a los demás a los demás con alguna tarea y mantener la dedicación, es más y como sugerencia, fomentar el liderazgo en la capacidad para formar equipos eficaces, para proporcionar dirección a la organización y para inspirar a los demás en las líneas de acción.

EVALUACIÓN POR PARTE DEL SUPERVISOR	
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	13.246
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2.877
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2.296
TOTAL	

Gráfico N°. 10

Evaluación de los directivos por parte del Supervisor Escolar



Fuente: Encuesta a Supervisor de Educación del Colegio Particular Juan Diego

Elaboración: Reyes, S. 2013.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	16,086		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	12,392		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	13,448		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	12,409		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,419		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	72,754	B	BUENO

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	7,358		
Coevaluación de los docentes	5,389		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	6,846		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,310		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11,264		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	48,167		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	23,750		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	71,917	B	BUENO

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	71.917/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	72.754/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	72.336/100	B	BUENO

5.2. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Si partimos de la conceptualización de calidad en el campo educativo, nos encontraremos con algunas acepciones de las cuales se tomará como referencia lo que a mi criterio para Sendra, Capela y el MINEDUC, la calidad en el campo educativo se podría resumir como la satisfacción total de las necesidades de nuestros niños, adolescentes y jóvenes, no solo como indicadores porcentuales después de los exámenes trimestrales o de ingreso a la Universidad y como reflejo de la comprensión de los fenómenos observables, sino desde la dimensión práctica del saber, es decir, saber hacer, o destrezas de todo tipo derivadas de la aplicación del conocimiento.

Y adentrándonos en el análisis e interpretación de los resultados de la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño de docentes y directivos y en aplicación estricta de los estándares de calidad educativa lo que se quiere es determinar si se están logrando conseguir las metas para alcanzar una educación de calidad.

En cuanto a los resultados obtenidos por la unidad educativa intervenida y en relación a los estándares de desempeño docente, tomando en consideración los diferentes aspectos de las dimensiones en la autoevaluación de los mismos, nos encontramos que, en sociabilidad pedagógica aunque si existen maestros que se preocupan por dar un trato respetuoso, tomar en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los-as estudiantes y preocuparse por la ausencia de ellos, existe un porcentaje mínimo del personal docente que no observa positivamente estos criterios.

Es decir, y a criterio de lo que señala Hernández (2008, p. 494), en relación a lo que el maestro debe hacer para alcanzar un buen desempeño docente “para alcanzar este desempeño se requiere además, enfatizar su actuación como investigador de su propia práctica docente”.

Así mismo algunos profesores admiten no cumplir con algunos parámetros entre las más sobresalientes por ejemplo: la falta de utilización de material didáctico apropiado para cada temática, la utilización de herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación, en cuanto a la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas: la elaboración material didáctico innovador para el desarrollo de las clases y la falta de utilización del material didáctico apropiado a cada temática.

Por otra parte y respecto de lo citado en el párrafo anterior, De Zubiría (2007, p. 271), dentro de lo que es la pedagogía conceptual nos propone que el mecanismo más fácil de comunicación con nuestros estudiantes es: “el empleo de esquemas que representen las ideas y sus relaciones, en oposición a recitar oraciones y datos, de tal manera que un maestro desde una posición de pedagogo conceptual, emplea los mentefactos para enseñar”.

Y continuando con el análisis de esta misma dimensión, parte del personal docente se califica con valoración 3; es decir, que algunas veces le dedica tiempo al desarrollo de algunas habilidades en los estudiantes como por ejemplo en las de analizar, sintetizar, descubrir, argumentar redactar con claridad, leer comprensivamente y la más sobresaliente, la de exponer en grupo.

Para ahondar un poco más en el análisis de habilidades pedagógicas, dado el caso de que se está descuidando el desarrollo de algunas destrezas como las antes citadas, me permito recuperar lo que nos recomienda Angulo (1999, citado por Editorial Océano, 2009, p. 343).

Destrezas de comunicación: Demostrar la habilidad de comunicar oralmente información sobre un tópico de forma coherente y lógica, demostrar la habilidad para escribir con estilo lógico, fácil y comprensible, con corrección gramatical y estructura de frase apropiada; demostrar la habilidad para comprender e interpretar un mensaje después de escucharlo y demostrar la habilidad para leer, comprender e interpretar materiales profesionales.

En la dimensión de desarrollo emocional, denota que parte de esa mínima población docente percibe por ejemplo que su trabajo no es estimulado por sus superiores, sus compañeros y menos aún que sienta que su trabajo esté siendo apoyado por los padres o madres de familia y en cuanto a la atención a estudiantes con necesidades especiales en la autoevaluación de los docentes, sobresalen entre los aspectos menos considerados la elaboración de adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes, la proposición de tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.

Cabe mencionar que el docente como cualquier otro profesional, independientemente de su remuneración, requiere que su trabajo sea valorizado y reconocido sin que esto signifique la precarización de la labor docente. En ese sentido la OEI, analizando la evaluación el desempeño docente concluye:

La profesión de profesor constituye un ámbito de valoraciones sociales que caracteriza las motivaciones para ingresar a ella, así como la permanencia y las formas del desempeño profesional. Junto a ello, la imagen más tradicional del profesor se ha modificado, precisamente por la creciente profesionalización de su ejercicio. Sin embargo, una importante preocupación la constituye la permanencia de los profesores en el sistema escolar, muy particularmente de los jóvenes, lo que ha motivado la realización de varios estudios.

En la dimensión de relación con la comunidad un tercio de los docentes algunas veces comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario, le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes o participa en las actividades relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.

Por último, en la dimensión de clima de trabajo, solo un tercio de los docentes rara vez se identifica de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto, dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas y entre uno y dos por ciento de los mismos, sitúan los conflictos que se dan en el trabajo en el plano personal o están dispuestos a aprender de otras personas ideas, situaciones y opiniones distintas a las de ellos.

La Coevaluación de los docentes no difiere mayormente de los resultados obtenidos en la autoevaluación, de la evaluación de los estudiantes, padres de familia y directivos del plantel donde se observa que las valoraciones que se sitúan entre nunca, rara vez y algunas veces, ocupan un porcentaje entre el treinta y cuarenta por ciento, entre las que sobresalen la falta de explicación de las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos desarrollados, la adecuación de los contenidos a los intereses de los estudiantes, utilización de las Tics, falta de atención a estudiantes con dificultades y la falta de preocupación de los docentes ante las faltas o ausencias de los estudiantes.

En lo que se refiere a la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia en la dimensión de la relación con la comunidad, lo que sobresale es que los profesores algunas veces colabora con el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y la contribución con sus acciones a mejorar con las relaciones de los miembros de la comunidad.

Al analizar la observación de la clase se concluye que la mitad de los docentes no realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, no se considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase ni se utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.

Fernández (2008, p. 32) respecto a la institución y sus docentes, nos explica que “un centro educativo es más que un edificio que alberga a aprendices y enseñantes, bastante diferente a una organización que gestiona un servicio o la producción de “saberes” y título”.

En coherencia con el cumplimiento de los estándares educativos, un centro educativo y sus profesionales trabajaran por una calidad integral justa si como institución: incorpora al desempeño docente el aspecto ético de la profesión a su trabajo diario, se gestiona democrática y participativamente, no solo por los profesionales, sino implicando a los demás sectores la vida escolar: padres, estudiantes y sociedad.

Organiza la acción educativa dando prioridad a las peculiaridades del alumnado y a las del contexto socio-familiar en el que se desarrolla por encima de las características de las disciplinas, procurando mostrar los contenidos de forma que los vean importantes y atractivos para avivarles el deseo de saber.

Demuestra coherencia pedagógica en su actuación docente, o sea, los principios que rigen los procesos de enseñanza-aprendizaje, los recursos, metodología, los contenidos relevantes y la evaluación guardan congruencia entre sí y respecto a las finalidades educativas declaradas.

Adecua sus finalidades y su práctica educativa a lo recogido en la declaración de los derechos humanos, los derechos del niño y la convivencia democrática y practica la integración e inclusión de niños y niñas de diferentes culturas, estratos sociales, capacidades físicas y psíquicas y propone una educación centrada en las necesidades y posibilidades de los estudiantes y construida como un proceso alternativo, flexible, democrático y participativo que compromete a la institución, la familia y la comunidad.

Procura la colaboración de los distintos profesionales para llevar a cabo la actuación educativa, respetando y potenciando al mismo tiempo, la creatividad individual de sus componentes y se implica en la solución contextualizada de los problemas

educativos de su entorno, buscando alternativas creativas a las problemáticas peculiares, mediante innovación pedagógica y la investigación, en todas sus dimensiones.

La institución está cumpliendo con los objetivos planteados en su Plan Educativo Institucional, aunque si aplicamos en su verdadera dimensión el concepto de estándares de desempeño docente, estos no se cumplen en su totalidad, si consideramos la falta de explicación de las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos desarrollados, la adecuación de los contenidos a los intereses de los estudiantes, utilización de las Tics, falta de atención a estudiantes con dificultades y la falta de preocupación de los docentes ante las faltas o ausencias de los estudiantes.

Cornejo 2008, dentro de su análisis de la condición del profesor y su satisfacción profesional nos refiere "...Aun cuando pudieran agregarse otras versiones, resulta sumamente ilustrativo la expresada por el propio Marcelo (1995) para dar cuenta de la variedad y amplitud de tareas y misiones que se espera, por razones conceptuales y profesionales, cumplan los docentes en la hora actual de las reformas educativas: "...que sean capaces de analizar el contexto en que se desarrolla su actividad y de planificarla; saber trabajar integrados en un equipo dentro de un Proyecto de Centro; reflexionar y analizar sus teorías implícitas; trabajar en aulas con alumnos integrados; investigar, innovar y atender a alumnos de diferentes niveles de rendimiento; participar en proyectos de innovación curricular; procesos de autoevaluación de la escuela; mantener relaciones fluidas con la comunidad y con los propios compañeros; asesorar a alumnos que se prepara como futuros maestros".

Del desempeño profesional directivo en cuanto a la autoevaluación, no tiene mayores novedades, excepto por el hecho dos de ellos en la dimensión de competencias generales, nunca estimula y sanciona al personal docente de acuerdo con las normas legales vigentes y en lo que se refiere a los aspectos de tipo de manejo presupuestario participan algunas veces y en lo referente a las

competencias de liderazgo con la comunidad solo dos de los cinco directivos alguna vez promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos y relacionan las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.

De los resultados obtenidos de las encuestas para la evaluación del desempeño directivo por parte de los miembros del consejo ejecutivo, se puede extraer que si bien es cierto del total de evaluados entre el 60 y 70 por ciento cumple con todos los aspectos considerados frecuentemente y siempre en todas las dimensiones, el porcentaje restante es digno de considerar y al cual se le puede dar varias lecturas.

Para la percepción de los estudiantes que pertenecen al consejo estudiantil y que se refleja en la evaluación en las tres dimensiones es de que, de los cinco directivos, solo uno cumple algunas veces con los aspectos considerados sobre todo en la promoción de la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento, observa el desarrollo de clases del personal docente al menos una vez al trimestre, supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos o relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.

En términos generales los miembros del comité central de padres de familia califican entre frecuentemente y siempre el cumplimiento de los aspectos considerados en las tres dimensiones del instrumento de evaluación, observándose que dos de los tres padres percibe que los directivos rinden cuentas de su gestión a la comunidad educativa y vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad solo frecuentemente.

De la encuesta aplicada al supervisor del plantel se desprende solo uno de las cinco autoridades evaluadas, realizaba algunas veces los aspectos considerados en las diferentes dimensiones, entre las cuales resaltan la organización de la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente y observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.

En cuanto al desempeño directivo ¿qué es lo que nos plantea los estándares de la calidad de la educación en relación a la gestión escolar?, pues hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes y además favorecen que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente y que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal y la posición de los algunos autores consultados

MinEduc 2005, "...el nuevo modelo de gestión que conduzca a obtener una educación de calidad, necesariamente deberá desarrollar procesos colectivos que movilicen las potencialidades de cada uno de los actores internos y externos. Este nuevo modelo plantea un cambio radical en la comprensión del papel social, funciones y metas de la educación.

Propone una educación centrada en las necesidades y posibilidades de los estudiantes y construida como un proceso alternativo, flexible, democrático y participativo que compromete a la institución, la familia y la comunidad.

En este esfuerzo de mejoramiento de la calidad educativa a los directivos corresponde un nuevo e importante rol: ser motivadores, orientadores de procesos, promotores de aprendizajes significativos y funcionales, incentivadores de la comunidad educativa para la discusión y el debate, facilitadores de recursos y promotores de la investigación y solución de problemas como fuentes de desarrollo social."

A todo esto me permito señalar lo que entre otras actividades a mi criterio los directivos deben realizar para mejorar su desempeño y por ende la gestión escolar: Estimulación a la actualización y del perfeccionamiento científico, técnico y pedagógico de los maestros-as- de su centro escolar, fortalecimiento de los lazos con la comunidad educativa y la generación de altas expectativas entre los miembros de la misma, establecer las condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal, no solo docente, sino también del administrativo y de servicio, el ejercicio de un liderazgo compartido y flexible y el desarrollo de un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición de cuentas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

6.1. Conclusiones.

- El personal docente no utiliza las Tics como herramienta de uso pedagógico, por lo que se observó durante la aplicación de las fichas de observación de las clases preparadas por los docentes.
- No se está brindando atención a los estudiantes con necesidades individuales, dado el caso de que no se planifican clases de recuperación pedagógica.
- Muy poca recuperación por parte de los docentes ante las faltas de los estudiantes y escasos mecanismos de comunicación con los padres y/o representantes.
- Hace falta la elaboración de material didáctico por parte del personal docente para el desarrollo de las clases, utilización de material didáctico apropiado a cada temática y la Incorporación de las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.
- De acuerdo al resultado de las encuestas a los estudiantes, sus maestros no cumplen en su mayoría con sus expectativas, pese a que estos últimos obtuvieran una calificación satisfactoria.
- A nivel directivo, se asume el hecho de que están proporcionando los materiales necesarios con la que cuenta la institucional, pero así mismo, se podría deducir la falta en determinada medida el seguimiento correspondiente al desempeño docente e incluso la falta de obtención de información de los mismos estudiantes con la finalidad de capacitación permanente a los docentes.

6.2. Recomendaciones.

- Recomendar al personal docente asistir a cursos de computación que tengan incorporados la elaboración de diapositivas en Power Point (Con uso de todas

sus herramientas), utilización de direcciones electrónicas para la búsqueda y transmisión de información, diseño y elaboración de videos conferencias etc. para su aplicación en el aula.

- Coordinar y organizar la asistencia del personal docente y directivo a seminarios-talleres de inclusión educativa con el fin de atender en el campo pedagógico los casos de estudiantes con ciertos grados de discapacidad.
- Capacitación al personal en estrategias de enseñanza para un aprendizaje significativo.
- Recomendar a las autoridades del plantel intervenido la aplicación permanente de encuestas con fines informativos y evaluativo del desempeño docente a estudiantes y padres de familia sobre las expectativas que estos tienen del personal docente y directivo.
- Capacitación del personal directivo en el diseño y elaboración de instrumentos de seguimiento y monitoreo al personal docente con fines de reorientación de la labor pedagógica.
- Realizar seminarios talleres sobre las diversas teorías del aprendizaje sobre todo el constructivista y significativo.
- Capacitar al personal en elaboración de material didáctico innovador que conduzca a un aprendizaje significativo.

7. PROPUESTA.

7.1. Título

Capacitación del personal docente y directivo del Colegio Particular Juan Diego en nuevas estrategias metodológicas de enseñanza y de aprendizaje con utilización de las Tics como herramienta tecnológica, durante el año lectivo 2012-2013.

7.2. JUSTIFICACIÓN

Es de conocimiento público los últimos resultados en los exámenes de admisión a la Universidad y que ante la opinión ciudadana dejó muchas dudas sobre la calidad de la educación que reciben los/as estudiantes en nuestro país a nivel de instituciones públicas, fiscomisionales y privadas, asumiendo el hecho de que de toda esa población de bachilleres provenían indistintamente de dichos centros de estudio, vislumbrando de tal manera las posibles deficiencias en el proceso de enseñanza y de aprendizaje y el cumplimiento del verdadero rol de cada uno de los actores de la comunidad educativa dentro de dicho proceso en el marco de los propósitos de los estándares educativos propuestos por el Ministerio de Educación.

De ahí la necesidad de determinar orígenes de la situación y el impacto negativo que entre los miembros de la comunidad educativa con la finalidad de presentar algunas alternativas que bien podrían ser en parte la solución a las debilidades que se pudieron obtener como resultado del trabajo de investigación particularmente en la institución intervenida.

Así tenemos que entre las debilidades que afloraron de dicho estudio tenemos: el personal docente no utiliza las Tics como herramienta de uso pedagógico, no se está brindando atención a los estudiantes con necesidades individuales, no hay mayor preocupación por parte de los docentes ante las faltas de los estudiantes, la falta de elaboración material didáctico para el desarrollo de las clases; la utilización de material didáctico apropiado a cada temática y la Incorporación de las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.

El marco teórico investigado permitirá tener una idea más clara del verdadero rol de los maestros y el perfil que debe poseer el docente que ingresa a la carrera, el directivo y la institución desde los estándares de calidad de la educación propuestos por el Ministerio de Educación

Desde tales circunstancias, me planteo las siguientes alternativas que bien podrían contribuir a mejorar el desempeño tanto a nivel docente como directivo y que me permito enumerar a continuación: motivar al personal docente a asistir a los cursos continuos de capacitación docente en nuevas estrategias de enseñanza y de aprendizaje, asistencia a seminarios - talleres de liderazgo y mediación de conflictos, seminarios talleres de diseño y elaboración de material didáctico y seminario taller de comunicación en la educación.

7.3. OBJETIVOS:

7.3.1. General

Cualificar el desempeño profesional docente y directivo a través de su capacitación en el uso de nuevas estrategias de enseñanza y de aprendizaje para la promoción de aprendizajes significativo y la utilización de las Tics como herramienta eficaz en la elaboración del material didáctico para mejorar dicho proceso.

7.3.2. Específicos.

- Adaptar los procesos de planificación curricular a enfoques constructivista-significativo.
- Desarrollar el proceso de enseñanza y de aprendizaje desde una interpretación constructivista y significativa.
- Aplicar los estándares de la calidad de la educación según la propuesta del MinEduc.
- Fomentar la cultura de autoevaluación como mecanismo de mejoramiento institucional.

- Capacitar al personal docente en la elaboración de diapositivas en Power Point.
- Desarrollar seminario taller de liderazgo a nivel directivo, docente, alumnado y padres de familia.
- Evaluar el desempeño directivo, docente y de aprendizajes de los estudiantes con fines de reorientación y mejoramiento de la gestión institucional.

7.4. ACTIVIDADES.

Las actividades a desarrollar en la ejecución de la propuesta se llevarán a cabo en el siguiente orden:

- Entrega recepción de los resultados de la investigación realizada en el plantel intervenido a las autoridades.
- Socialización de los resultados de la investigación realizada en el plantel intervenido al personal docente
- Presentación de la propuesta con su respectivo calendario de ejecución.
- Preparación del material objeto de multiplicación a directivos y docentes.
- Ejecución de los talleres de capacitación.
- Evaluación del seminario taller a docentes y facilitadores.
- Entrega de certificados de asistencia al seminario taller.
- Monitoreo de la aplicación del uso de nuevas estrategias de enseñanza y de aprendizaje para la promoción de aprendizajes significativo y la utilización de las Tics.

7.5. LOCALIZACIÓN: LUGAR DE LA INSTITUCIÓN

La propuesta se ejecutará en el colegio particular mixto Juan Diego Km. 11 ½ vía Daule en la cooperativa Bastión Popular de la ciudad de Guayaquil provincia del Guayas, institución de corte popular que brinda sus servicios educativos a una población eminentemente de bajos recursos económicos.

La institución educativa por su ubicación geográfica, se sitúa el parque industrial de Guayaquil, en donde la población económicamente activa se dedica al comercio formal e informal y a la microempresa, con la presencia de la mayoría de las cadenas de almacenes comerciales de venta de artefactos eléctricos, farmacias y restaurantes y la provisión de todos los servicios básicos y de transporte.

7.6. POBLACIÓN OBJETIVO:

La propuesta se desarrollará en el Colegio Particular Católico Juan Diego durante el año lectivo 2012-2013 de la siguiente manera: una rectora, una vicerrectora, un inspector general, doce docentes, doscientos cincuenta estudiantes, ciento cincuenta padres de familia y tres miembros del comité central.

7.7. SOSTENIBILIDAD:

Talento Humano: Directivos, docentes, maestrante, facilitadores, estudiantes, padres de familia.

Tecnológicos: Ordenadores, proyector, Unidades de almacenamiento masivo e impresora.

Materiales: Anillados con material de capacitación, revistas Educar, bibliografía de apoyo, pantalla de proyección, marcadores borrables, papel bond, certificados de asistencia para participantes y refrigerios.

Físicos: Sala de audiovisuales, laboratorio de computación, patios del plantel.

Organizacionales: Solicitud de ejecución de propuesta a las autoridades del plantel, autorización escrita de aplicación de la propuesta por parte de las autoridades de la institución intervenida, cronograma de talleres y petición de validación de certificados de asistencia a seminario talleres por parte de la Dirección Distrital.

7.8. PRESUPUESTO

ITEM	UNIDADES	VALOR UNITARIO	COSTO FINAL EN DÓLARES
Libros	1	20.00	20.00
Papel bond	36 pliegos	0.20	7.00
Hojas A4	2 resmas	4.00	8.00
Marcadores permanentes	1 caja	5.00	5.00
Marcadores borrables	2 cajas	6.00	12.00
Cintas de papel	3 rollos	1.00	3.00
Cartulina	10 pliegos	0.60	6.00
Impresiones	40	3.00	120.00
Copias	100	0.02	2.00
Anillados	15	1.00	15.00
Diplomas	15	2.00	30.00
Folletos	50	2.00	100.00
Videos	10	1.00	20.00
Refrigerios	20	1.50	30.00
Total	330		867.00

El valor presupuestado para los insumos que se utilizarán en la ejecución de la propuesta de mejoramiento y dirigido a toda la población docente y directivo del Colegio Particular Juan Diego, será financiado en su totalidad por el maestrante, mismo que dividido da un valor de cincuenta y siete con ochenta centavos (57.80) de dólares de Estados Unidos de Norteamérica.

7.9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ORDEN	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
Socialización de resultados de investigación	Entrega recepción de los resultados de la investigación realizada en el plantel intervenido a las autoridades.	07/01/2013	Maestrante
Propuesta de mejoramiento	Presentación de la propuesta con su respectivo calendario de ejecución.	14/01/2013	Maestrante
Ejecución de la propuesta	Desarrollo del periodo de seminarios talleres	15 al 19/04/2013	Maestrante Directivos Docentes
Seguimiento	Visita de observación de aplicación de estrategias de enseñanza y de aprendizaje y utilización de las tics en el proceso.	05/08/2013	Maestrante Directivos

8. BIBLIOGRAFÍA

AECE (Asesoría Europea de Centros Educativos), (2005) La Calidad en la Gestión de Centros Educativos. URL www.uned.es/

Arcos, C. (2008). Desafíos de la Educación en el Ecuador: Calidad y Equidad FLACSO Quito-Ecuador.

Capella, J. (2008). Una Educación con calidad y equidad. OEI Madrid- España.

Castilla, J. (2006). Cuando al directivo le importa su personal. Disponible URL www.foroeducativo.org.pe

Cornejo, J. (2008). Una Educación con calidad y equidad. OEI Madrid- España.

De Zubiría, J. (2007). Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporáneas; Pedagogía Conceptual. Colombia: Fundación Internacional de Pedagogía conceptual.

De Zubiría, M. (2007). Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporáneas; Pedagogía Afectiva. Colombia: Fundación Internacional de Pedagogía conceptual.

Escaño, J & Gil, María. (1997). Cómo se aprende y cómo se enseña. (3ra, edición). Barcelona –España: Editorial Horsori.

Fernández, J. (2002). Evaluación del rendimiento, evaluación del aprendizaje. Madrid-España: Ediciones AKAI.

Hernández, C. (2008). Una Educación con calidad y equidad. Madrid- España: OEI.

Marcelo, C. (2008). Una Educación con calidad y equidad. Madrid- España: OEI.

Lemus. L. (1993). Administración, dirección y supervisión de escuelas. Argentina-Buenos Aires: Kapelusz editora s.a.

Martínez, A. (2008). Una Educación con calidad y equidad. Madrid- España: OEI.

Mieles, V. (2005) Evaluación Educativa y Estadística. Guayaquil –Ecuador: Editorial Pedagógica. U. de Guayaquil.

MinEduc. (2005). Gestión Educativa. Quito Ecuador: Editorial Orión.

Namo, G. (2013). Resignificación del rol de los docentes. Disponible URL. **www.UNESCO/cl**

OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico). Julio del 2012
Incidencia de los centros educativos en la calidad “Grupo El Comercio” Año 20.

Editorial Océano, (2009).Manual de Recursos del Maestro. Barcelona-España:
Corporación Océano.

OEI (Organización Estados Iberoamericanos), 2013. La evaluación del desempeño
profesional de los docentes. URL. [http:// es.wikipedia.org](http://es.wikipedia.org)

Ponce, V. (2005) Control de Gestión de la Calidad Total. Guayaquil –Ecuador:
Editorial Pedagógica U. de Guayaquil.

Ponce V. 2005. Estrategias de Supervisión del Currículum. Guayaquil–Ecuador:
Editorial Pedagógica. U de Guayaquil.

9. ANEXOS

Anexo 1.



COLEGIO PARTICULAR CATÓLICO "JUAN DIEGO"
ACUERDO N° 257
"Educamos con calidad y amor, para una sociedad mejor"
Guayaquil - Ecuador

Guayaquil, 18 de octubre del 2013

CERTIFICADO

La suscrita Lcda. Ángela Morales Franco, certifica que el Lcdo. Segundo Reyes Vargas, aplicó las encuestas de investigación a Directivos, personal docentes, estudiantes y padres de familia, previo a la obtención del Título de Magister en Pedagogía. Periodo comprendido del 4 al 10 de octubre del 2012.

Particular que certifico para los fines que ha bien tuviere el interesado.

Atentamente,


Lcda. Ángela Morales Franco
Rectora (e)

Dirección: Bastión Popular Bl. 3 Mz. 688 SI4
Teléfono: 2115072



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGIA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

2. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que entrenarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la signatura, al inicio del año lectivo.					
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrollados en la clase anterior.					
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e					

inquietudes.					
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar.					

2.24.2. Sintetizar.					
2.24.3. Reflexionar.					
2.24.4. Observar					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6. Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumento.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9. Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					
2.24.18. Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

3. DESARROLLO EMOCIONAL.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
3.1. Disfruto al dictar mis clases.					
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.					
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.					
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.					
3.5. Puedo tomar iniciativa y trabajar con autonomía.					

3.6 Me siento estimulado por mis superiores.					
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.					
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.					
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.					
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11. Demuestro seguridad de mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

4. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
4.1 Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2 agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envié tareas extras a la casa para que los estudiantes desarrollen las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente el ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevista personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE EVALUAN.

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

DIMENSIONES QUE EVALUAN.

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD.	VALORACION.				
	1	2	3	4	5
6.1. Participo decididamente en las actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.					
6.4. Apoyo del trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las					

prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al dialogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la información relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.					

DIMENSIONES QUE EVALUAN.

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

Tomado del MinEduc con fines investigativos

Fecha de evaluación:



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGIA

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.

INSTRUCCIONES

a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y contesté con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.

b. Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACION

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
El docente.					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades :					
1.8.1. Analizar.					
1.8.2. Sintetizar.					
1.8.3. Reflexionar.					
1.8.4. Observar.					
1.8.5. Descubrir.					
1.8.6. Redactar con claridad.					
1.8.7. Escribir correctamente.					
1.8.8. Leer comprensivamente.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
El docente.					
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluara la asignatura.					
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
El docente.					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					

3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presenta dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

3. RELACION CON LOS ESTUDIANTES. El docente.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
3.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
3.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas opinión y criterio de los estudiantes.					
3.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
3.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MinEduc con fines investigativos

Fecha de evaluación:



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN PEDAGOGIA

Instrumento para la Evaluación del Rector por parte del Consejo Ejecutivo.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL DOCENTE:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACION

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACION				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Ejecutivo.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.					
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					

1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica en tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Ejecutivo las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo con el Consejo Ejecutivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					

1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Ejecutivo.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establece los objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Ejecutivo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					

1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Ejecutivo.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de a institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios de acuerdo con legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente de Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los Padres de Familia para que rindan cuentas de los fondos de Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Ejecutivo el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					

1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	VALORACION				
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Ejecutivo y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Ejecutivo la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre					
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de la enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

Tomado del MinEduc con fines investigativos

Fecha de evaluación:

Foto 1. Encuesta a Rectora del plantel



Fuente: Personal Directivo del Colegio Particular Juan Diego

Tomada por: Reyes. S. 2013

Foto 2. Encuestas a personal docente



Fuente: Personal directivo del Colegio Particular Juan Diego

Tomada por: Reyes. S. 2013

Foto 3. Encuestas a estudiantes de EGB.



Fuente: Estudiantes de EGB del Colegio Particular Juan Diego

Tomada por: Reyes. S. 2013.

Foto 4. Encuestas a Padres de Familia.



Fuente: Estudiantes de EGB del Colegio Particular Juan Diego

Tomada por: Reyes. S. 2013.

PROGRAMACIÓN DEL SEMINARIO TALLER DE CAPACITACIÓN

Programación del seminario taller de Capacitación del personal docente del Colegio Particular Juan Diego en nuevas estrategias metodológicas de enseñanza y aprendizaje para la promoción de aprendizajes significativos con énfasis en la utilización de las Tics como herramienta tecnológica.

Unidad 1.

1. Qué entendemos por calidad de la educación.

Unidad 2.

2. Estándares de calidad de educativa

2.1. Definición de estándares de calidad educativa.

2.2. Estándares de desempeño profesional: docente y directivo

2.3. Estándares de gestión escolar.

2.4. Estándares de aprendizaje.

Unidad 3.

3. estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos.

3.1. Definición de las estrategias de enseñanza.

3.2. Estrategias para activar y usar los conocimientos previos, y para generar expectativas apropiadas a los alumnos.

3.3. Estrategia para mejorar la integración constructiva entre los conocimientos previos y la nueva información por aprender.

3.4. Estrategias discursivas y enseñanza.

3.5. Estrategias para ayudar a organizar la información nueva por aprender.

3.6. Estrategias para promover una enseñanza situada.

3.7. Estrategias y diseño de textos académicos.

Unidad 4.

4. Estrategias para el aprendizaje significativo.

4.1. ¿Qué son las estrategias de aprendizaje?

4.2. Clasificaciones de las estrategias de aprendizaje.

4.3. Enseñanza de las estrategias de aprendizaje

4.4. Inserción de las estrategias en el currículo escolar.

4.5. Creación de un entorno para la enseñanza de las estrategias.

Unidad 5.

5. diseño y elaboración de diapositivas en power point.

5.1. Utilización de las diferentes herramientas en power point.

5.2. Inserción de imágenes y audio en diapositivas.

LUNES 15 DE ABRIL DEL 2013

15H00- 18H00

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
Introducción al seminario taller	Proyección y Exposición de los resultados de la investigación.	Ordenador Proyector Marcadores borrables	15 min.		Directivos. Docentes Maestrante - facilitador
Comunidad de aprendizaje	Convenio de responsabilidades compartidas	Papelotes Marcadores permanentes	15 min.		Maestrante - facilitador
Proyección de los objetivos de los talleres de capacitación	Exposición discursiva por parte del maestrante de los alcances de los objetivos en la realización de los talleres de capacitación	Ordenador Proyector Marcadores borrables	15 min.		Maestrante - facilitador
	Aplicación de Pre-test	Hoja evaluativa	15 min.	Dominio o conocimientos previos sobre la temática.	Maestrante - facilitador. Docentes participantes
	Procesamiento de la Aplicación de Pre-test y confrontar con los objetivos.	Cartel. Papelotes Marcadores permanentes y borrables	30 min.		
	Entrega del material de capacitación	folletos	15 min.		
	Guía turística	Folletos. Marcadores	15 min.		
	Procesamiento de la guía		60 min.		

MARTES 16 DE ABRIL DEL 2013

15H00- 18H00

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
Comunidad de aprendizaje	Dinámica de animación para formación de grupos.	Cartulinas Papelotes Marcadores permanentes	15 min		Maestrante facilitador. Docentes participantes
Unidad 1: ¿Qué entendemos por calidad de la educación?	Lectura exegética por grupos. Análisis y conceptualización.	Ordenador Proyector	15 min	Análisis y síntesis de los participantes	Maestrante facilitador. Docentes participantes
Unidad 2: Estándares de calidad educativa	Análisis y definición de estándares de calidad educativa: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional: docente y directivo y estándares de gestión escolar por grupos.	Ordenador Proyector Diccionario Documento en digital de propuesta de Estándares de calidad educativa ME. Encuestas de evaluación a directivos y docentes.	30 min	Análisis y síntesis de los participantes. Interpretación y relación de los Estándares de calidad educativa con la práctica docente.	Directivos Maestrante facilitador. Docentes participantes.
	Plenaria y socialización	Ordenador Proyector Papelotes Marcadores permanentes y borrables.	60 min		
	Realimentación del trabajo		30 min		Facilitador Docentes
	Organización trabajo unidad 3	Folletos	30 min		Facilitador

BIBLIOGRAFÍA: MINEDUC: Estándares de calidad educativa.

MIÉRCOLES 17 DE ABRIL DEL 2013

15H00- 18H00

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
Comunidad de aprendizaje	Dinámica de animación	Cartulinas Papelotes Marcadores permanentes	15 min		Maestrante - facilitador. Docentes participantes
Unidad 3. Estrategias de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos.	Análisis y conceptualización: Definición de las estrategias de enseñanza. Estrategias para activar y usar los conocimientos previos, y para generar expectativas apropiadas a los alumnos. Estrategia para mejorar la integración constructiva entre los conocimientos previos y la nueva información por aprender. Estrategias discursivas y enseñanza.	Material bibliográfico. Papelotes bond. Marcadores permanentes Marcadores borrables.	45 min	Análisis y síntesis de los participantes. Elaboración del material de socialización.	Maestrante - facilitador. Docentes participantes

	Estrategias para ayudar a organizar la información nueva por aprender. Estrategias para promover una enseñanza situada. Estrategias y diseño de textos académicos.				
	Plenaria y socialización	Ordenador Proyector Papelotes Marcadores permanentes y	75 min	Socialización de los temas de análisis.	Docentes participantes
	Realimentación del trabajo		30 min		Facilitador Docentes
	Organización trabajo unidad 4	Folletos	15 min		Facilitador

BIBLIOGRAFÍA: DÍAZ BARRIGA FRIDA –HERNANDEZ ROJA GERARDO Estrategias docentes para un aprendizaje significativo.

JUEVES 18 DE ABRIL DEL 2013

15H00- 18H00

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
Comunidad de aprendizaje	Dinámica de animación	Citas y su Uso: reflexión	15 min		Maestrante - facilitador. Docentes participantes
Unidad 4. Estrategias para el aprendizaje significativo.	Análisis y conceptualización: Qué son las estrategias de aprendizaje Clasificaciones de las estrategias de aprendizaje. Enseñanza de las estrategias de aprendizaje Inserción de las estrategias en el currículo escolar. Creación de un entorno para la enseñanza de las estrategias.	Material bibliográfico. Papelotes bond. Marcadores permanentes Marcadores borrables.	45 min	Análisis y síntesis de los participantes.	Maestrante - facilitador. Docentes participantes
	Plenaria y socialización	Ordenador Proyector Papelotes Marcadores permanentes y	75 min	Socialización de los temas de análisis.	Docentes participantes
	Realimentación del trabajo	Folletos	30 min		Facilitador Docentes
	Organización trabajo unidad 5	Folletos	15 min		Facilitador

BIBLIOGRAFÍA: DÍAZ BARRIGA FRIDA –HERNANDEZ ROJA GERARDO Estrategias docentes para un aprendizaje significativo.

ESCAÑO JOSÉ – GIL DE LA SERNA MARÍA: Cómo se aprende y cómo se enseña

VIERNES 19 DE ABRIL DEL 2013

15H00- 18H00

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	TIEMPO	EVALUACIÓN	RESPONSABLES
Comunidad de aprendizaje	Dinámica de animación	Citas y su Uso: reflexión	15 min		Maestrante - facilitador. Docentes participantes
Unidad 5. Diseño y elaboración de diapositivas en Power Point.	Elaboración de diapositivas y material didáctico con Utilización de las diferentes herramientas en Power Point. Inserción de imágenes y audio en diapositivas.	Ordenador Proyector Programa Office 2010 Marcadores borrables	60 min	Diseño de Diapositivas. Utilización de las herramientas en Power Point.	Docente-facilitador del área de informática Docentes participantes
	Plenaria y socialización	Ordenador Proyector Programa Office 2010 Marcadores borrables	60 min	Presentación de trabajos.	Docente-facilitador del área de informática Docentes participantes
Culminación del Seminario taller	Agradecimiento por participación de autoridades y docentes. Entrega de diplomas de participación Entrega de refrigerios.				