



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Arturo Quesada Mendieta, de la comunidad de Ayaloma, cantón Nabón, provincia del Azuay, durante el año académico 20011-2012.”

Tesis de grado

Autor: Balarezo Ávila Julia Isabel.

Directora: Andrade Vargas Deyanira Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

AÑO 2012

CERTIFICACIÓN

Cuenca, septiembre del 2012.

Lucy Andrade.

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado la Tesis de Grado de Magíster en Pedagogía **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” de la comunidad de Ayaloma, cantón Nabón, provincia del Azuay durante el año 2011-2012”**, presentada por Julia Isabel Balarezo Ávila, la misma que se ajusta a las 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.

.....

Mgs. Lucy Andrade.

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

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

Cuenca, septiembre del 2012.

Julia Isabel Balarezo Ávila.

AUTORÍA

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

f).....

Julia Isabel Balarezo Ávila.

CI. 0102682903

DEDICATORIA

La presente tesis de grado, lo dedico de una manera muy especial a los estudiantes, personal docente, padres de familia de la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” de la comunidad de Ayaloma, del cantón Nabón, provincia del Azuay.

De la misma manera, dedico a los directores, rectores y supervisores de la provincia del Azuay.

Julia Isabel Balarezo Ávila.

AGRADECIMIENTO

Al concluir la presente tesis quiero dejar constancia de un profundo agradecimiento a todas las personas que me proporcionaron la información requerida para cristalizar este trabajo investigativo.

A si mismo agradezco de todo corazón a las autoridades principales, a los señores profesores de la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta”, por haberme permitido concretar mi sacrificio y anhelo de formarme integralmente y servir de manera más efectiva a las instituciones educativas y a la sociedad en general.

A la directora de la tesis Máster Lucy Andrade, reitero mi gratitud por haber puesto a mi disposición toda su experiencia y conocimiento de su larga trayectoria como una gran profesional.

En especial mi cariño y agradecimiento está dirigido a mi padre Carlos Balarezo, esposo y compañero Galo Carchi, y sobre todo a mis dos tesoros más preciados mis hijos Michael y Kerly Dayanna, quienes fueron la luz de mi inspiración para el feliz éxito y culminación de esta tesis educativa que va a favor de la niñez y juventud.

Julia Isabel Balarezo Ávila.

INDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
ACTA DE SESIÓN	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS.....	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1.1 Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural).	
3.1.1.1 Marco Constitucional.....	5
3.1.1.2 Marco Legal.....	8
3.2.1 Conceptualización Básica	
3.2.1.1 ¿Qué es evaluar?.....	9
3.2.1.2 Objetivos de la evaluación.....	10
3.2.1.3 Evaluación Educativa.....	12
3.2.1.4 Calidad Educativa.....	14
3.2.1.5 Estándares de calidad.....	16
3.2.1.6 ¿Qué es una institución educativa y quiénes la forman?.....	18

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1	Objetivo de la evaluación.....	19
3.2.2	Principio de la evaluación.....	20
3.2.3	Tipos de evaluación.....	22
3.2.3	Por los protagonistas	
3.2.3.1.1	Autoevaluación.....	22
3.2.3.1.2	Coevaluación.....	23
3.2.3.1.3	Heteroevaluación.....	24
3.2.3.1.4	Por su utilidad	
3.2.3.1.5	Evaluación diagnóstica.....	25
3.2.3.1.6	Evaluación Formativa.....	26
3.2.3.1.7	Evaluación Sumativa.....	27
3.2.4	¿Cuáles son los criterios de evaluación?	
3.2.4.1	Eficiencia.....	29
3.2.4.2	Eficacia.....	30
3.2.4.3	Efectividad.....	32
3.2.5.1	Estándares de calidad educativa.....	32
3.2.5.1	Tipo de estándares educativos (importancia y utilidad).....	33
3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES		
3.3.1	Evaluación del desempeño profesional docente.....	34
3.3.3	Estándares de desempeño docente.....	42
3.3.3.1	Dimensiones.....	44
3.3.3.1	Perfil del docente.....	45
3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS		
3.4.1	Evaluación del desempeño directivo.....	48
3.4.2	Estándares del desempeño directivo.....	50

3.4.2.1 Dimensiones.....	51
3.4.3 Perfil del directivo.....	52
4. METODOLOGÍA	
4.1 Participantes.....	54
4.2 Muestra de investigación.....	55
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	56
Diseño y Procedimiento	
4.5 Comprobación de los supuestos.....	58
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
5.1 Resultados, tablas del 1 al 42.....	61-126
5.2 Análisis, y discusión de los resultados.....	127
5.2.1 Evaluación del desempeño profesional de los docentes.....	127
5.2.2 Evaluación del desempeño profesional de los directivos.....	132
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones.....	136
6.2 Recomendaciones.....	137
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	140-147
8. BIBLIOGRAFÍA	148 -149
ANEXOS	150

1. RESUMEN

Este proyecto de investigación con el tema.” Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa “Arturo Quezada Mendieta”, de la comunidad de Ayaloma, Cantón Nabón, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011-2012”, cuyo objetivo es desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en las instituciones educativas del país.

Para la ejecución de este proyecto, se tuvo la total colaboración y participación de los compañeros docentes, padres de familia, estudiantes, directivo, supervisor, estudiantes del consejo estudiantil.

La metodología utilizada para la ejecución del mismo, fue ante todo la observación directa, investigación de campo, y la aplicación de entrevistas y encuestas, a todos los integrantes de esta institución educativa. Se pudo detectar que el presente trabajo fue de interés, actualidad para cada uno de los actores, permitiéndoles tener una experiencia y luego apreciar su desempeño docente y directivo.

Por lo tanto invito a todos los lectores, a disfrutar de este hermoso proyecto educativo, que lo único que propone es tener una educación de calidad y calidez para todos.

2.- INTRODUCCIÓN

La trilogía educativa, conformada por director, profesor, estudiantes, padres de familia y la comunidad tenemos la misión y la responsabilidad en cuanto a nuestro accionar educativo de llevar un ambiente propicio según el Actual Fortalecimiento Curricular Básico, y de esta manera alcanzar las metas del proceso del inter-aprendizaje

Se ha realizado las respectivas investigaciones, para conocer el desempeño profesional tanto del docente como del directivo, ya que hace dos años atrás la institución educativa “Arturo Quesada Mendieta”, ya participó de las evaluaciones, que organizó el Ministerio de Educación, así lo mencionó el director del plantel Compañero José Ajitimbay, en donde posteriormente se visualizó que su desempeño era eficiente, conscientes que hay que mejorar en algunos aspectos pedagógicos, de relación tanto con el estudiante, padres de familia y comunidad.

Es muy importante esta investigación con el tema: “Evaluación de desempeño profesional Docente y directivo en la Unidad Educativa” “Arturo Quesada Mendieta” de la comunidad de Ayaloma, cantón Nabón, provincia del Azuay durante el año lectivo 2011 – 2012, para la Universidad Técnica Particular de Loja, como auspiciante de la Maestría en Pedagogía, ya que por medio de ella prepara profesionales eficaces y eficientes listos para servir a toda la colectividad, de la misma forma tiene importancia para la Unidad Educativa investigada, ya que a través del mismo se forma un conjunto de actividades que se propone realizar de una manera sistemática, permitiendo ejecutar acciones a fin de producir soluciones con eficiencia en el desarrollo del desempeño de los docentes, conociendo y aplicando las estrategias y métodos de enseñanza, en donde los beneficiados directos serán los estudiantes.

Cabe recalcar que para la realización del trabajo investigativo, se tuvo la predisposición de todos los compañeros docentes que laboran en la Unidad Educativa a investigar, de igual forma del compañero Director, estudiantes, padres de familia y comunidad en general, el mismo que hizo posible el desarrollo del trabajo de investigación. No se presentó ninguna dificultad ni limitación, más bien por el contrario todo estaba factible para la ejecución.

Se ha propuesto investigar y ejecutar acciones de solución a este problema planteado, debido a que en la observación de las clases; se detectó la carencia de la aplicación de estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza- aprendizaje; cuyo objetivo es capacitar y socializar sobre este tema de vital importancia; mismo que nos lleva a un excelente desempeño profesional.

Para ejecutar este proyecto; se utilizará todos los textos de información en relación con el tema; que me facilita la UTPL, otros que son en relación, información del internet, para luego mediante talleres de capacitación, concientizar al personal docente.

Cabe recalcar que el desempeño profesional de los docentes de la unidad educativa en estudio es excelente, por lo que se recomienda realizar círculos de estudio en la zona escolar, en donde se pueda compartir sus fortalezas a otros docentes.

A continuación damos a conocer los objetivos que se presentan en el siguiente trabajo de investigación:

- 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 instituciones de educación básica y de bachillerato.
- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo en la institución de educación básica de la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” de la comunidad de Ayaloma, cantón Nabón, provincia del Azuay.

- Evaluar el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” de la comunidad de Ayaloma del cantón Nabón, provincia del Azuay.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente en la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” del cantón Nabón, provincia del Azuay.

El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad, pero en lo que refiere a la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta”, el desempeño profesional tanto de los docentes como del directivo de acuerdo a las encuestas realizadas a todos los integrantes de la comunidad educativa es excelente, por lo que se les felicita y a la vez se recomienda continuar con el mismo desempeño, siempre buscando estrategias que nos permitan día a día dar lo mejor de nosotros como docentes, guías, orientadores, facilitadores en el proceso de enseñanza aprendizaje.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1 Marco Constitucional, legal según la constitución y la LOEI (Ley orgánica de Educación Intercultural)

3.1.1.1 Marco Constitucional

Que el artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

“Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”. (Ministerio de Educación, 2011, pág. 13)

Sin lugar a duda uno de los derechos como ciudadanos es la educación, que no puede ser olvidada por el gobierno, más bien al contrario tener todo el apoyo, para todas las personas, sin distinción de raza, religión, etc.

“Que , el Art.27 de la Constitución de la república establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género la justicia, la solidaridad y la paz, estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”. (Ministerio de Educación, 2011, pág. 13)

“La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional, y de todos los que habitamos en el país por ello el Artículo 28 de la Constitución de la República establece que la educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad

en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente”. (Ministerio de Educación, 2011, págs. 13,14)

El estado promoverá el diálogo y respeto intercultural en sus diversas dimensiones, además el aprendizaje se desarrollará de forma escolarizada y no escolarizada.

La educación pública será universal, y laica en todos sus niveles y gratuita hasta el tercer nivel de educación superior, dando así las oportunidades a todos y todas para que se preparen y sean profesionales de calidad y calidez.

“Art. 29 de la Constitución de la República declara que el Estado garantizará la libertad de enseñanza y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. Donde las madres y padres o sus representantes tendrán la libertad de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde a sus principios, creencias y opciones pedagógicas”. (Ministerio de Educación, 2011, pág. 14)

Sin lugar a duda este artículo si se está cumpliendo, ya que en la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” de la comunidad Ayaloma, cantón Nabón, provincia Azuay, cumple con este artículo ya que se respeta su lengua quichua, trabaja en su propio ambiente, cultura, etc.

En los artículos 39 y 45 de la Constitución de la República garantizan el derecho a la educación de jóvenes y niños, niñas y adolescentes, respectivamente.

Que frente a las personas con discapacidad, los numerales 7 y 8 del artículo 47 de la Constitución de la República establece que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia , procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

“Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular, los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada”. (Ministerio de Educación, 2011, pág. 16)

El gobierno dirigido por la Vicepresidencia de la República Lenin Moreno, se ha preocupado por la educación y el bienestar social y económico de los discapacitados, es por ello que tienen su debida importancia en todo aspecto, en cuanto a la educación se les da una educación incluyente en todos están en el derecho de asistir a escuelas públicas, para ello se ha preparado a los docentes para el debido trato, estrategias de enseñanza, e inclusive construir instituciones educativas de acuerdo a sus necesidades e intereses. (Ministerio de Educación, 2011)

El artículo 347 de la Constitución de la República establece que será responsabilidad del estado:

1.- Fortalecer la educación pública y la coeducación, asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.

2.- Garantizar que los centros educativos sean espacios democráticos de ejercicio de derechos y convivencia pacífica. Los centros educativos serán espacios de detección temprana de requerimientos especiales.

En definitiva que se dé una educación de calidad respetando el desarrollo psicoevolutivo de los niños, niñas y adolescentes en todo el proceso educativo. Erradicar el analfabetismo puro, funcional y digital y apoyar a los procesos de pos alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación del rezago educativo. Incorporar las tecnologías de la información y comunicación en el proceso educativo y propiciar el enlace de la enseñanza con las actividades productivas o sociales. Garantizar el sistema de educación intercultural bilingüe el cual se utilizará como lengua principal de educación la de nacionalidad respectiva y el castellano como idioma de relación intercultural, con total respeto a los derechos de las comunidades. (Ministerio de Educación, 2011)

3.1.1.2 Marco Legal

Art. 1 Ámbito

“La presente ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del buen vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad, así como las relaciones entre sus actores”. (Ministerio de Educación, 2011, pág. 30)

El gobierno de turno está preocupado por la calidad de educación que se brinde a los estudiantes, respetando su raza, cultura, ideologías, etc. Estamos conscientes que la única manera de sacar en adelante a nuestro país es teniendo una excelencia en la educación, es por ello que todos estamos invitados a trabajar conjuntamente para conseguir una educación de progreso y desarrollo, se pudo evidenciar que si se respeta la interculturalidad, ya que la Unidad Educativa en estudio es netamente bilingüe quichua castellano, donde se respeta su cultura, como es el idioma, vestimenta, tradiciones, etc.(Ministerio de Educación, 2011)

“La comunidad educativa promoverá la integración de los actores culturales deportivos, sociales, comunicacionales y de seguridad ciudadana para el desarrollo de sus acciones y para el bienestar común”.(Ministerio de Educación, 2011, págs. 61, 62)

Art. 53 Tipos de instituciones

Las instituciones educativas pueden ser públicas, municipales, fisco misionales y particulares, sean estas últimas nacionales o binacionales, cuya finalidad es impartir educación escolarizada a las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos según sea el caso.

Art. 54 Instituciones educativas públicas

Las instituciones educativas públicas son: fiscales o municipales, de fuerzas armadas o policiales. La educación impartida por estas instituciones es gratuita, por lo tanto no tiene costo para los beneficiarios. Su educación es laica y gratuita para el beneficiario. “La comunidad tiene derecho a la utilización responsable de las instalaciones y servicios de las instituciones educativas públicas para actividades culturales, artísticas, deportivas, de recreación y esparcimiento que promueve el desarrollo comunitario y su acceso, organización y funcionamiento será normado en el Reglamento respectivo”. (Ministerio de Educación, 2011, pág. 94)

Instituciones educativas fisco misionales.- Son instituciones educativas fisco misionales aquellas cuyos promotores son congregaciones, órdenes o cualquiera otra denominación confesional o laica. Son de carácter religioso o laica, de derecho privado y sin fines de lucro, garantizando una educación gratuita y de calidad.

“Estas instituciones educativas contarán con financiamiento total o parcial del Estado, con la condición de que se cumpla el principio de gratuidad, igualdad de oportunidad para el acceso y permanencia, rendición de cuentas de resultados educativos y manejo de los recursos y el respeto a la libertad de credo de las familias”.(Ministerio de Educación, 2011, págs. 95, 96)

3.2.1 Conceptualización Básica.-

3.2.1.1 ¿Qué es evaluar?

Según César Coll la evaluación permite a los docentes ajustar la ayuda pedagógica a las características individuales de los alumnos mediante aproximaciones sucesivas.

Si buscamos en un diccionario el significado de la palabra evaluación, encontraremos la siguiente definición: “Acción y efecto de evaluar”. (LNS, 2001, pág. 1012)

Señalar el valor de algo...”Estimar, apreciar, calcular el valor de algo...Estimar los conocimientos aptitudes y rendimiento de los alumnos”. (LNS, 2001, pág. 1012)

“La evaluación puede entenderse como un proceso sistemático, de recogida información valiosa y fiable orientada a valorar la calidad y los logros del mismo, como

base para la posterior toma de decisiones de mejora, para el personal implicado, y de modo indirecto del cuerpo social en que se encuentra inmerso”. (Álvarez, 2011, pág. 19)

“Simplemente Evaluar es asignar un valor, a algo, juzgar. En educación normalmente quiere decir juzgar a un estudiante, profesor o programa educativo. Los profesores emiten muchos juicios en el proceso de evaluar los logros de sus alumnos, y una forma común del juicio es la calificación”. (Tenbrick, 2008, pág. 17)

Deduciendo la evaluación educativa, por tanto, se podría definir como un proceso de formular los juicios que se deban emitir para que tenga lugar la educación, por lo tanto evaluación es el hecho de emitir juicios. La evaluación no es un acto aislado, implica una serie de actividades un cierto número de pasos a seguir. “Evaluación es el proceso de obtención de información y de su utilización para emitir juicios. Por lo tanto la evaluación implica la obtención de información y la emisión de juicio”. (Tenbrick, 2008, pág. 18)

Considerando que evaluación es el proceso de obtención de información y de su uso para formular juicios que a su vez se utilizarán para tomar decisiones. (Álvarez, 2011)

Una evaluación es un juicio hecho sobre un dato o conjunto de datos con referencias a determinados valores de referencia, por lo que la evaluación, si se quiere considerar como un elemento útil para la política y administración de la educación no puede apoyarse en prejuicios o posiciones ideológicas. Si la evaluación implica juicio, éste debe resultar de observaciones concretas basadas en normas y valores lo más objetivos posibles.

La evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporando al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor a cerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada.

3.2.1.2 Objetivos de la evaluación

El objetivo de la evaluación no es el premio o el castigo sino la verificación del nivel alcanzado de los objetivos que nos hemos propuesto como docentes.

A través de esta se puede comprobar el grado de fijación de los conocimientos y habilidades de los estudiantes, no solo como producto sino también como proceso. Permite hacer las correcciones necesarias a los errores cometidos, lo que facilita mejorar cada uno de los componentes de dicho proceso o resultado.

Permite comprobar cómo cada estudiante, profesor y cuadro de dirección de un centro cumple con su deber social, sentido de la responsabilidad, valores humanos, educativos y políticas, entre otros, lo cual permite valorar, no solo los procesos si no también los resultados. (Sánchez, 2002)

Mediante ésta se revelan los logros y deficiencias del sistema educativo, centro o instancia evaluada, a través de las técnicas e instrumentos evaluativos utilizados, no sólo a través del proceso sino también de los resultados. Permite, además realizar pronósticos y determinar sobre la base de qué dirección u objetivo hay que dirigir la acción educativa cuando se habla de acción educativa, ésta lleva implícita la acción instructiva y educativa propiamente. (Iglesias, 1996)

Permite obtener información cualitativa y cuantitativa acerca del objeto evaluado que facilite, de una forma más racional, la introducción o no de las correcciones necesarias en el sistema de trabajo a lo largo del proceso o al final de éste.

Es el cumplimiento de las tres funciones: instructiva, educativa, diagnóstica que conlleva al perfeccionamiento y desarrollo del sistema, objeto de la evaluación. Una evaluación es pedagógicamente adecuada cuando estimula el desarrollo ulterior de los alumnos, profesores y dirigentes escolares, es decir, cuando se convierte en un elemento promotor de éste.

La evaluación es una parte esencial de cualquier proceso administrativo. Presente desde el momento mismo de la planeación, permite diagnosticar el estado de una organización, ya sea durante las etapas de ejecución de un proceso, o bien, al final del mismo. A diferencia de otras obras que se orientan a la evaluación en general o a aspectos particulares de la misma, la presente está enfocada a las instituciones educativas, y de cualquier nivel educativo. (Valenzuela, 2009)

Objetivos de la evaluación confrontar a reformular la programación en función de los datos obtenidos. Orientar al alumnado para futuros estudios y salidas profesionales.

Elaborar informes descriptivos del proceso e-a de cada alumno regular y mejorar la organización y actuación docente. Controlar el rendimiento del alumnado. Seleccionar los recursos didácticos y programas específicos para el centro.

3.2.1.3 Evaluación Educativa

Evaluación educativa surgen en todo momento dentro de los ambientes escolares .Es también alrededor de éste término que innumerables discusiones afloran todos los días sobre si es lo mismo evaluar que calificar, sobre qué constituye una evaluación justa o sobre cuál es la mejor forma de evaluar.

“La evaluación educativa es un término que se usa de manera genérica para referirse a tipos particulares de evaluación que se enfocan en objetos tales como el aprendizaje, el proceso de enseñanza aprendizaje, el currículum, la institución educativa y la evaluación misma o meta evaluación”. (Valenzuela, 2009, pág. 16)

La evaluación educativa es una etapa del proceso educacional, que tiene por finalidad comprobar, de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

Es una de las etapas más importantes, que debe ser continua y constante, porque no basta un control solamente al final de la labor docente, si no a antes, durante y después del proceso educativo, y a que esto no va a permitir conocer el material humano que estamos conduciendo, así como también nos podemos percatar de los aciertos y errores que estamos produciendo en el desarrollo del quehacer educativo.

Dentro de los tipos de evaluación educativa de acuerdo a su objetivo tenemos:

1.- Evaluación del aprendizaje.- Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en el que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje. Dentro de esta clase entran las evaluaciones que los profesores realizan sobre el aprendizaje de los alumnos, con el apoyo de los exámenes parciales y finales así como de otros instrumentos de medición.

2.- Evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.- Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia del proceso de enseñanza

como medios para facilitar el proceso de aprendizaje. Un ejemplo de las evaluaciones que los alumnos realizan sobre el curso en general y sobre el desempeño de su profesor en particular, por medio de una encuesta de opinión que la institución educativa normalmente aplica.

3.- Evaluación Curricular.- Es un tipo de evaluación en el que se determina el grado en el que un programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los que fue creado. Así, cada vez que se quiera evaluar la efectividad de un programa el funcionamiento de capacitación para empleados o el funcionamiento de una carrera profesional, hablamos de evaluación curricular.

4.- Evaluación de instituciones educativas.- Es un tipo de evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicios a la sociedad. Son ejemplos de evaluaciones que organismos nacionales e internacionales realizan para acreditar una institución de enseñanza superior como universidad de excelencia.

5.- Meta evaluación.- Es un tipo de evaluación en el que se evalúan los sistemas de evaluación. De este modo, no sólo un diseño, una planeación o una realización pueden evaluarse, sino que los procesos de evaluación pueden y deben también evaluarse, y ello es aplicable a cada uno de los casos de evaluación, que anteriormente se ha comentado. (Valenzuela, 2009)

La evaluación de una evaluación educativa es un asunto absolutamente relevante. Toda evaluación sirve para un propósito y es frecuente que el evaluador se enfrente a conflictos de intereses que pueden poner en tela de juicio el trabajo que realiza. Se deben considerar criterios que pueden agruparse en cuatro categorías:

- a) Criterios de factibilidad
- b) Criterios de precisión
- c) Criterios de utilidad
- d) Criterios de ética

3.2.1.4 Calidad Educativa.-

En la actualidad hablamos de la inclusión educativa para referirnos al derecho que tienen los niños, niñas y adolescentes a acceder a una educación de calidad, en igualdad de oportunidades. Los ámbitos de la inclusión abarcan la educación, recreación, la vida laboral, el uso del tiempo libre, la cultura, la vida política, etc. Para los maestros maestras lo importante es el ámbito de la educación y el de la recreación, sin dejar de tener presentes los otros ámbitos que de alguna manera están presentes en su quehacer educativo cotidiano. (Pérez, 2002)

Muchas personas piensan que la evaluación de la calidad de la educación o calidad de los sistemas educacionales es una terminología moderna, sin embargo, en la praxis, no ha sido así.

Para hablar de la calidad de la educación en su génesis debemos remontarnos a los albores de la humanidad, ya que la educación siempre estuvo ligada a la necesidad del hombre de perpetuar sus conocimientos empíricos transmitidos de padres a hijos y de abuelos a nietos, por lo que este proceso siempre ha estado presente en la vida del hombre. (Amos, 1987)

El pedagogo cubano Héctor Valdez define la calidad educativa como el proceso conscientemente organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, que se plantea como un objetivo más general la formación multilateral y armónica del educando para que se integre a la sociedad en que vive y la transforme. El núcleo esencial de esta formación ha de ser la riqueza moral.

Calidad.- (del latín *qualitas-atis*) Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie.

Calidad se refiere a un conjunto de propiedades de ese algo que lo permiten apreciar como igual, mejor o peor que otras unidades de su misma especie, acorde a los paradigmas de la sociedad en un momento históricamente determinado, por lo que constituye, en esencia, un concepto evaluativo, averiguar la calidad de algo exige constatar su naturaleza y luego, expresarlo de modo que permita una comparación.

El concepto de calidad proviene del ámbito económico industrial tomando mayor impulso a medida que la economía se tornó más competitiva convirtiéndose gradualmente en una variable cada vez más importante en la elaboración y prestación de bienes y servicios. Todo este proceso deceleró la adopción de distintas estrategias organizacionales que van desde la tecnificación empresa raíl hasta la capacitación de los recursos humanos. Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido, es preparar al hombre para la vida, yo diría que educar es algo más que preparar al hombre para la vida, educar es la vida misma.

Calidad Educativa se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad:

- Filosofía (relevancia)
- Pedagogía (eficacia)
- Cultura (pertinencia)
- Sociedad (equidad)
- Economía (eficacia)

(Muñoz 3003) explica que la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones de los conjuntos de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si; al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que encada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida.

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

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

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

3.2.1.5 Estándares de Calidad

Un estándar se define como el grado de cumplimiento exigible a un criterio de calidad. Dicho en otros términos, define el rango en el que resulta aceptable el nivel de calidad que se alcanza en un determinado proceso.

Los estándares de calidad determinan el nivel mínimo y máximo aceptable para un indicador. Si el valor del indicador se encuentra dentro del rango significa que estamos cumpliendo con el criterio de calidad que habíamos definido y las cosas transcurren conforme a lo previsto. Estamos cumpliendo con nuestro objetivo de calidad. Si, por el contrario, estamos por debajo del rango significa que no cumplimos nuestro compromiso de calidad y deberemos actuar en consecuencia. El estándar por consiguiente, determina el mínimo nivel que comprometería la calidad de ese proceso. Por debajo del estándar la práctica (producto o servicio) no reúne calidad suficiente. (Ministerio de Educación)

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

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

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

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

A los docentes y autoridades de las instituciones educativas, los estándares de calidad educativa:

- Precisan aspectos prioritarios para organizar su trabajo cotidiano, pues califican lo que se espera que aprendan los estudiantes.
- Ofrecen a los docentes y autoridades una expectativa compartida para observar si el estudiantado está logrando los aprendizajes esperados y la implementación de rectificaciones necesarias.
- Ofrecen un referente concreto de logros de aprendizajes, pues incluyen ejemplos de tareas realizadas por estudiantes ecuatorianos.

A los estudiantes:

- Los ayudan a saber si están logrando las metas propuestas.
- Los ayudan a identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades, apoyando su capacidad de autoevaluación y la valoración crítica de sí mismo.
- Permite que todo el estudiantado comparta metas comunes, y promueve, de esta manera, los mismos aprendizajes en cualquier lugar del territorio nacional.

A los padres y madres de familia:

- Sirven para orientar el diálogo, entre escuela- familia, y para clarificar lo que se busca y lo que deben aprender los estudiantes en su experiencia educativa.

- Las familias podrán valorar de manera justa los resultados individuales y grupales, y podrán contribuir de esta forma a hacer realidad su derecho a una educación de calidad. (Ministerio de Educación, 2011)

3.2.1.6 ¿Qué es una institución educativa y quiénes lo conforman?

Básicamente una institución es un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en post de un gran objetivo se compatibiliza y forman la cultura institucional, por lo tanto ese grupo tiene ciertos rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción que nos permite caracterizar nuestro concepto de institución de la siguiente forma:

- ❖ Función social especializada (para la consecución de objetivos)
- ❖ INCORRECTA Objetivos explícitos (formales e intencionales)
- ❖ Sistema normativo (reglamento, costumbres y reglas)
- ❖ Conjunto de personas (con diversos grados de pertenecía y participación)
- ❖ Establecimiento de status y roles (para concretar los objetivos)
- ❖ Ámbito geográfico determinado (la sede y su equipamiento que es mucho más amplio que los límites establecidos de manera edilicia y formal)
- ❖ Estructura social.

“Las instituciones educativas son las unidades básicas que imparten instrucción, crean hábitos y forman al futuro ciudadano adulto en determinados aspectos. La escuela constituye el eslabón entre el alumno y el sistema educativo, lo cual justifica una pormenorizada evaluación del mismo.” (Rodríguez, 1999, pág. 101)

Quiénes forman una institución educativa son:

- ✓ Directivos
- ✓ Personal Docente
- ✓ Estudiantes
- ✓ Padres de familia
- ✓ Supervisor zonal
- ✓ Comunidad, y todos quienes están en relación al aspecto educativo.

Cada uno de ellos aporta directamente para conseguir una institución educativa de calidad, que permite a los estudiantes un aprendizaje de calidad y calidez. (Morán, 1994)

3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1 Objetivo de la evaluación

Garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. (Ministerio de Educación, 2011)

Se pone énfasis en tres dimensiones básicas de intervención, condicionantes de la Calidad de las Instituciones educativa, (liderazgo, trabajo en equipo y clima institucional), como variables de los procesos de enseñanza y aprendizaje educativos y como variables de los procesos de enseñanza y aprendizaje educativos y como variables explicativas más inmediatas de la satisfacción de los alumnos con la enseñanza-servicios ofrecidos por las instituciones educativas.

Conocer el cumplimiento de los objetivos institucionales, programáticos y de proyectos, así como las estrategias y el proceso que permiten el cumplimiento de esos objetivos.

Analizar las metas y valorar su adecuación en el contexto en que opera la institución educativa.

“Determinar la pertinencia de los métodos utilizados y la validez de los objetivos, la eficiencia en el uso de los recursos y el impacto en relación con los beneficiarios”.

(Quintero, 1996, pág. 113)

3.2.2 Principios de la evaluación

Para Manuel Cisneros los principios son leyes o verdaderas primeras, criterios fundamentales o guías de trabajo que imprimen dirección, garantía y autoridad a esta nueva actividad pedagógica que es la evaluación.

Los principios deben tener una relación directa con los objetivos generales de la Educación, así como con la teoría y técnicas del campo educativo, pero tampoco eliminamos las necesidades, posibilidades y circunstancias ambientales. Un principio sirve de base y da unidad a los procedimientos y materiales de la evaluación.

Vicente Benedito presenta resumidamente los principios esenciales de la evaluación, a modo de decálogo, que conviene tener presente en el proceso evaluativo en cualquier momento y situación.

1. Las actividades de evaluación deben ser consideradas como parte integrante del proceso didáctico y en ningún momento como metas en sí mismas.
2. Estas actividades son fundamentalmente un proceso continuo de apreciación, que deben acompañar siempre a cualquier tipo de actividad didáctica e incluye, a la vez, todos los aspectos del desarrollo de la personalidad del alumno, o sea: proceso evaluativo, proceso inicial, culminación evaluativa.

Samuel Cisneros presenta, los siguientes principios o leyes:

- La evaluación es un proceso funcional significa que la evaluación se realiza en función de objetivos previamente fijados.
- La evaluación es proceso permanente con ello se declara que la evaluación de la enseñanza aprendizaje es acción persistente, tarea de continua actividad, cuyos resultados no pueden apreciarse a través de espacios intermitentes de tiempo porque no es labor ocasional, es servicio dinámico que no cesa ya que es parte integrante y fundamental de la didáctica.
- La evaluación es proceso frecuente el maestro mientras más evalúe obtendrá mayor cantidad de resultados, esto le permitirá apreciar su logro, cubrir vacíos y rectificar procedimientos para mejorar el aprovechamiento de los estudiantes.

- La evaluación es proceso cooperativo y democrático no puede reducirse la evaluación de la enseñanza aprendizaje a una actividad unilateral del maestro. Es confluencia de interés y participación amplia y activa de un grupo formado por el alumno, la clase, el maestro, la escuela y el hogar. El alumno debe conocer cuáles son los objetivos prefijados por el maestro y tiene que estar informado de las etapas de su progreso en el empeño de lograr lo que espera alcanzar de él, así podrá orientar mejor su vida escolar.
- La evaluación es proceso de mejoramiento con la evaluación se quiere alcanzar la superación profesional del maestro, del alumno y de los medios de trabajo porque al encontrar deficiencias en el rendimiento del educando, en los diversos momentos de su labor estudiantil se impone la obligación de rectificar o buscar nuevos métodos, de seleccionar mejores recursos didácticos, de propender a una constante revisión, a un continuo perfeccionamiento de planes de estudios y programas de enseñanza.
- La evaluación es proceso informativo del esfuerzo propio es difícil mejorar cuando el estudiante desconoce los resultados de su propio trabajo, sin esta información se actúa indiferente y desorientada mente, siempre en predisposición a repetir errores y con mayor frecuencia, por el hecho de desconocerlos.
- La evaluación es proceso para valorar a alumno y maestros la enseñanza actual trata de provocar y orientar la actividad reflexiva de los alumnos, la responsabilidad de aprender es tanto del estudiante como del maestro y por lo mismo cuando se evalúa al primero se evalúa al segundo porque el triunfo del alumno es también del maestro. (Rodríguez, 1999)

La evaluación debe responder a los siguientes principios:

- Precisar que se va a evaluar.
- Seleccionar las técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo a las capacidades, destrezas, habilidades y valores desarrollados en cada unidad didáctica o área de estudio.
- Precisar el grado de dificultades individuales y colectivas.

- Averiguar los resultados del aprendizaje para tomar decisiones sobre el proceso pedagógico, estrategias metodológicas, recursos y evaluación.
- Utilizar la motivación propia de las pruebas de evaluación para desarrollar el pensamiento crítico. (Córdova, 2009)

3.2.3 Tipos de Evaluación

3.2.3.1 Por los protagonistas

3.2.3.1.1 Autoevaluación

“Es un tipo de evaluación que toda persona se realiza a sí mismo a lo largo de su vida y que continuamente se toma decisiones en función de la valoración positiva. El educando en este proceso desarrollará y aprenderá tomar decisiones sobre sus actos, sus trabajos realizados, sus deberes, etc.”(CEDMI, 1999, pág. 16)

Con el término autoevaluación se designa la acción de evaluarse a sí mismo. O sea, que el sujeto que se autoevalúa toma en sus manos el proceso de valorar sus propias conductas, ideas, o conocimientos.

La autoevaluación escolar es muy conveniente dentro del proceso educativo, para que el alumno conozca sus debilidades y fortalezas, y ser protagonista de sus propios avances cognitivos. Hace parte de su formación como estudiante, docente, directivo, institución educativa dotado de autonomía). El docente ayuda a la autoevaluación dando técnicas para saber hacerlo. Pueden aportarse cuestionarios que ayuden a reflexionar sobre uno mismo y a repensarse, sin necesidad de esperar la crítica ajena. Es un balance que se hace de lo positivo y lo negativo.

También los docentes y autoridades deben autoevaluarse para saber si la marcha dada al proceso de enseñanza va en el camino adecuado revisando los objetivos previamente planteados en la planificación escolar, y en su caso modificarlos.

La autoevaluación es muy importante en cualquier ámbito, como parte del conocimiento de uno mismo, cuando se hace en forma seria, reflexiva y con el propósito de mejorar.(Ministerio de Educación, 2011)

“El educando es capaz de evaluar sus actuaciones, aspectos que pueden cumplir si ha alcanzado la capacidad de valorar. De igual manera lo hará el maestro, el padre de familia, etc.”. (CEDMI, 1999, pág. 16)

Es un tipo de evaluación que posibilita a alumnos y alumnas analizarse críticamente y tomar decisiones sobre su participación activa y cooperativa en el proceso de construcción del aprendizaje, mediante el empleo de una ficha descriptiva sobre la asistencia, puntualidad, nivel de participación grupal, cooperación, plenarias, práctica de valores, etc. Que conlleven a asumir compromisos en forma libre y voluntaria. (Córdova, 2009)

3.2.3.1.2 Coevaluación

“Llamada también o evaluación mutua, la misma que es un proceso simple, pero que requiere de una práctica habitual.”(CEDMI, 1999, pág. 16)

La coevaluación consiste en la evaluación mutua, conjunta de una actividad o un trabajo, que puede realizarse en pares para luego hacerlo en pequeños grupos. (Mieles, 2000)

Es la tarea compartida de evaluar en el seno del grupo que cumplió un determinado trabajo. Se califica la participación que tuvo cada uno en el cumplimiento del objetivo. Si bien puede apreciarse la doble utilización que puede hacerse de esta modalidad, si se considera que entre todos pueden complotarse para otorgarse una calificación máxima, es entonces, tarea del educador orientar esta práctica, no con el ánimo de buscar únicamente la justicia al trabajo cumplido por los miembros, sino procurando puntualizar los errores cometidos para superarlos precisamente con el contingente de todos. “El mayor logro de este tipo de evaluación será conseguir que los estudiantes se hallen a gusto trabajando en grupo, entonces se habrá cumplido una tarea capital en la labor educativa, entonces se habrá cumplido una tarea capital en la labor educativa: aprovechar las diferentes capacidades de los alumnos en beneficio del trabajo en grupo”. (Rodríguez, 1999, pág. 93)

Rodríguez enfatiza que la coevaluación consiste en la evaluación mutua, conjunta de una actividad o un trabajo, que pueda realizarse en pares para luego hacerlo en grupos pequeños.

Sin duda la coevaluación deberá aplicarse paulatinamente y con ciertas precauciones puesto que puede darse la inclinación de únicamente resaltar lo negativo, lo mal hecho, para sancionar o para alcanzar una mala nota, generando naturalmente un malestar entre los miembros del equipo. Para evitar estos inconvenientes se sugiere que el profesor (a) se reserve las valoraciones de las deficiencias o dificultades, y los grupos deberán concentrar su atención exclusivamente en lo positivo. (León, 1996)

Es la evaluación mutua de una acción determinada; es un análisis crítico y reflexivo de la actividad que realizan los alumnos dentro de los grupos cooperativos de trabajo en la realización individual y colectiva de las tareas y en el cumplimiento de los roles asignados.(Córdova, 2009)

3.2.3.1.3 Heteroevaluación

Es la evaluación tradicional y que siempre la realiza el maestro(a). Consiste en que una persona evalúa a la otra, sobre su: trabajo, actuación, rendimiento, etc. Esta práctica requiere del profesor una solviente preparación y conocimiento de las técnicas e instrumentos de evaluación para eliminar una serie de dificultades y problemas que frecuentemente suelen presentarse y que luego derivan en un antagonismo a la disciplina de estudio, una antipatía al mismo docente y probablemente una desidia por los estudios. “Esta tipo de evaluación ha sido homologada a la palabra examen. No es aventurado afirmar que la mayoría de los estudiantes tiene como meta primordial aprobar los exámenes y es lo que principalmente esperan de ellos sus padres”.(Mieles, 2000, págs. 52, 53)

Esta evaluación bien aplicada y desarrollada es enriquecedora por los datos que se obtienen, y el cúmulo de juicios de valor que el maestro puede manejar para disponer de información a los padres, estudiantes y autoridades.

En este modelo educativo el maestro no deberá exclusivamente tomar decisiones del desempeño de sus alumnos en función de la Heteroevaluación, sino recogiendo y

utilizando los criterios evaluativos tanto de la auto como la coevaluación, en ponderaciones y porcentajes justos y razonablemente establecidos en la institución.(Rodríguez, 1999)

Es el tipo de evaluación que mayor frecuencia se utiliza es aquella donde el docente es quien, diseña, planifica, implementa y aplica la evaluación y donde el estudiante es solo quien responde a lo que se le solicita; esta es la denominada Heteroevaluación. Consiste en que una persona evalúa lo que otra ha realizado.

“Es la evaluación que realiza una persona sobre otra acerca de un trabajo, actuación o rendimiento, el profesor al alumno y éste al profesor”. (CEDMI, 1999, pág. 19)

Es un análisis crítico del aprendizaje de los demás, el maestro analiza y desarrolla capacidades, habilidades, hábitos y valores de sus alumnos, mientras que ellos evalúan la labor del docente, es un proceso dialéctico, se evalúan las acciones que el maestro y los alumnos han desarrollado, es precisar en forma conjunta las condiciones que afectan al proceso de interaprendizaje como: la motivación de los alumnos, el empleo de metodologías activas que tomen en cuenta su edad evolutiva, los contenidos proporcionados por el docente, los recursos empleados y lo que se va a evaluar.(Córdova, 2009)

3.2.3.2 Por su utilidad

3.2.3.2.1 Evaluación diagnóstica

Se puede aplicar al comienzo del año escolar, antes de aplicar un Bloque Curricular, para iniciar un trimestre, etc. Esta evaluación es el punto de partida, mediante la cual permitirá al maestro conocer el nivel de habilidades y destrezas de los alumnos, es decir, qué aspectos necesitan ser reforzados, realimentados o repasados.

En resumen la evaluación diagnóstica permitirá:

- a. Detectar carencias o puntos confusos que hay que solucionar.
- b. Detectar los objetivos que han sido alcanzados.
- c. Plantear ajustes o modificaciones al aprendizaje.
- d. Conocer materiales de apoyo eficiente.

- e. Desarrollarse en función de los prerrequisitos.

La evaluación diagnóstica en ningún caso debe recibir calificación cuantitativa. (CEDMI, 1999)

Evaluación diagnóstica se realiza antes de los nuevos aprendizajes, para conocer las ideas previas de los alumnos (saberes y competencias) sobre los que anclarán los conocimientos nuevos.

La evaluación diagnóstica es la que se realiza antes de iniciar el proceso enseñanza aprendizaje para verificar el nivel de preparación de los alumnos para enfrentarse a los objetivos que se espera que logren. Se enfoca a los conocimientos a habilidades necesarias para dedicarse con éxito al aprendizaje de los objetivos que se proponen en un curso.

Son funciones de la evaluación diagnóstica:

- a. Establecer el nivel real de un alumno o de un grupo antes de iniciar una etapa de proceso enseñanza aprendizaje independiente de su historia académica, es decir, los años de básica que ha cursado, las calificaciones que ha obtenido, etc.
- b. Detectar carencias o puntos confusos que hay que solucionar antes de pretender atacar los objetivos para un curso.
- c. Detectar objetivos que hayan sido dominados por los alumnos en etapas anteriores de su formación, para evitar repeticiones tediosas y pérdida de tiempo, y en vez de ello, plantear objetivos que permitan profundizar o ir más allá de lo que el curso planteaba en un principio. (Mieles, 2000)

3.2.3.2.2 Evaluación Formativa

Se da dentro del proceso para obtener datos parciales sobre los conocimientos y competencias que se van adquiriendo y permite dicha información la toma de decisiones pedagógicas (avanzar en el programa o retroceder, cambiar estrategias metodológicas, quitar, simplificar o agregar o contenidos, etc.

Evaluación formativa o continúa es la que se realiza durante el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje para localizar las deficiencias cuando aún se está en

posibilidad de remediarlas. “No pretende calificar al alumno, sino poner de manifiesto sus puntos débiles, errores y deficiencias para que los corrija y mostrar al maestro cuál es la situación del grupo y de cada alumno para que pueda decidir sobre la necesidad de dar un repaso, volver sobre una enseñanza anterior o seguir adelante”. (Mieles, 2000, pág. 95)

Las funciones de la evaluación formativa permitirán:

- Reorientar al alumno y al profesor acerca del desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje.
- Demostrar al maestro cuál es la situación del grupo en general o de cada alumno en particular.
- Detectar el grado de avance hacia el logro de los objetivos de un período determinado de la educación. (CEDMI, 1999)
- Por lo tanto entenderemos por evaluación formativa la que se realiza durante el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje para localizar las deficiencias cuando aún se está en posibilidad de remediarlas.

“La evaluación formativa no pretende calificar al alumno, si no poner de manifiesto sus puntos débiles, errores y deficiencias para que los corrija y mostrar al maestro cuál es la situación del grupo y de cada alumno para que pueda decidir sobre la necesidad de dar un repaso, volver sobre una enseñanza anterior o seguir adelante”. (Mieles, 2000, pág. 95)

3.2.3.2.3 Evaluación Sumativa

Es la que se efectúa al final de un ciclo, abarcando largos períodos temporales, para comprobar si han adquirido las competencias y saberes que permitan promover de curso al alumno, o acreditar conocimientos mediante certificaciones. Es el juicio final del proceso, con visión retrospectiva, observando el producto de aprendizaje.

Es la que se realiza al término de una etapa del proceso enseñanza aprendizaje, para verificar los resultados es decir para determinar si se lograron los objetivos educacionales, si sirven de apoyo las actividades, recursos y procesos didácticos, se

realiza entonces al final de una lección, de un trabajo, de una Unidad Educativa, de un trimestre o al final del año.

Entre las funciones de la evaluación Sumativa encontramos las siguientes:

- a. Hacer un juicio de valor sobre los resultados de un año de educación básica, programa o unidad didáctica.
- b. Verificar si el alumno domina una destreza o un conocimiento.
- c. Proporcionar bases objetivas para asegurar una calificación.
- d. Informar sobre los resultados a profesores, alumnos, padres de familia y autoridades. (CEDMI, 1999)
- e. Esta evaluación se realiza al término de una etapa del proceso enseñanza aprendizaje para verificar sus resultados, es decir para saber si se han cumplido los objetivos educacionales planificados al inicio del curso o etapa.

“La practicidad de esta evaluación radica en la observación del cumplimiento total o parcial de los objetivos previstos en un período determinado, por lo tanto debe efectuarse en las últimas sesiones de evaluación”. (Rodríguez, 1999, pág. 50)

Esta evaluación tiene la finalidad de conseguir resultados finales sea de una clase, ciclo o año. Servirán también para mejorar un programa en nueva clase, ciclo o año.

Se le considera como acreditación o certificación de los alumnos. Como instrumentos o estrategias alternativas se puede utilizar la técnica de la evaluación del desempeño mediante técnicas prácticas aplicables a la vida cotidiana.

“La evaluación Sumativa es la que se realiza al término de una etapa del proceso de enseñanza aprendizaje para verificar sus resultados es decir, para determinar si se lograron los objetivos educacionales estipulados para un curso o para una unidad mayor del mismo y en qué medida fueron logrados para cada uno de los alumnos.”(Mieles, 2000, pág. 99)

La evaluación final está interrelacionada con los otros dos momentos evaluativos (inicial y procesual), constituyéndose un análisis de funcionamiento del centro, realizado en tres momentos estratégicos. La evaluación final pretende interpretar, valorar y juzgar los logros educativos plasmados en la programación general.

La evaluación final determina si la programación general anual debe modificarse o cambiarse radicalmente, o puede mantenerse con leyes modificaciones. En todo caso, la evaluación y, en este caso, la final, trasciende a sí mismo, al constituir un refuerzo psicológico para quienes lo realizan ejecutores y destinatarios, que deja constancia de aciertos y errores, éxitos y fracasos y , en todo caso esfuerzos continuos. (Mieles, 2000)

Esta clase de evaluación suele darse generalmente como parte de la certificación, ya que remite a un proceso de evaluación al final del proceso, es decir, está asociada al establecimiento de un balance final que pone al acento en la suma de los logros. Por este motivo se habla de evaluación Sumativa.

3.2.4 ¿Cuáles son los criterios de evaluación?

3.2.4.1 Eficiencia

Proviene del latín *efficientia* que en español quiere decir, acción, fuerza, producción. Uso racional de los recursos con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado. A mayor eficiencia menor la cantidad de recursos que se emplearán, logrando mejor optimización y rendimiento.

Eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado y eficiente es el Competente, que rinde en su actividad: Junto con ellos abandonó el edificio la eficiente enfermera. Aunque es frecuente, no se recomienda el empleo de este adjetivo aplicado a cosas, para ello es preferible el empleo del término eficaz: La ley no llegó a ser eficiente.

Se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo).

Pr ejemplo una persona desea romper un disco con una llave (una medida que será eficaz y eficiente) o dispararle con una ametralladora (una decisión eficaz, ya que logrará destruir el disco, pero poco suficiente, ya que utiliza recursos desproporcionados).

“Eficiencia entendida como la relación entre los recursos invertidos y los logros obtenidos. Alcanza su mayor nivel al hacerse un uso óptimo de los recursos disponibles, alcanzando los logros esperados.”(Quintero, 1996, pág. 140)

Dentro de los indicadores de eficiencia conocido también bajo otras denominaciones como: de seguimiento, de control, de monitoreo, de administración, de actividades, de tareas, de metas intermedias, de adelantos, de avances, de progresos, de procesos, indicadores internos, los indicadores de gestión pertenecen primordialmente al Subsistema de Seguimiento, permitiendo la valoración de la Eficiencia en la utilización de los recursos durante el tiempo que se adelanta el plan, programa o proyecto social. (Quintero, 1996)

En cuanto a nuestro quehacer educativo, la familia es el origen del alumno, también se reconoce el efecto determinante que el entorno social en que se desenvuelve un alumno, e inclusive el espacio son aspectos que repercuten en su rendimiento. Haciendo referencia a la Unidad Educativa en investigación “Arturo Quesada Mendieta” el clima armónico que mantiene el directivo con los docentes ayuda a la administración y liderazgo de la Unidad Educativa antes mencionada.

En resumen los indicadores de eficiencia que se podrían considerar tenemos empleo del tiempo, aprovechamiento de recursos humanos, explotación de recursos físicos, actualización de medidas económicas, funcionamiento de estructuras organizativas, etc.

3.2.4.2 Eficacia

Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos.

Del latín eficacia, la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. No debe confundirse este concepto con el de eficiencia, que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado.

“Eficacia es el logro de modificación o cambios reales en la situación o problema que se ha decidido afectar, teniendo en cuenta el tiempo real de ejecución de la actividad o proyecto”.(Quintero, 1996, pág. 140)

Los indicadores de logro o de eficacia son también conocidos como indicadores de éxito, externos, de impacto, o de objetivos; los cuales permiten la valoración de los cambios en las variables socioeconómicas propiciadas por la acción institucional.

Los indicadores de Logro son “hechos” concretos, verificables, medibles, evaluables, que se establecen a partir de cada objeto.(Garzón, 1994)

Es por eso que los Indicadores de logro pertenecen primordialmente al subsistema de evaluación permitido la valoración de la eficacia de los planes, programas y proyectos sociales de la institución para resolver los problemas y necesidades del grupo y la región con quien se adelanta el proyecto.

La comparación de los objetivos formulados inicialmente (metas) con los logros obtenidos y con los estándares y/o valoración inicial, en los planes, programas y proyectos sociales, permiten analizar la eficacia en cada nivel de la planificación; es decir, si se resolvió el problema en que magnitud. (Quintero, 1996)

Realmente, se puede distinguir al menos cuatro tipos de indicadores de logro o de eficacia, concordando cada uno de ellos con el nivel de planificación y los objetivos establecidos para cada nivel:

- Indicadores de impacto
- Indicadores de efecto
- Indicadores de resultado
- Indicadores de producto.

Referente a los logros de impacto están relacionados con los logros a largo plazo, en cuanto a los indicadores de efecto están relacionados con logros a mediano plazo, en cuanto a los indicadores de resultado son relacionados con los logros a corto plazo, indicadores de producto están relacionados con el inmediato plazo y las contribuciones de los componentes y actividades al cumplimiento de los propósitos establecidos en cada objetivo.

3.2.4.3 Efectividad

Expresa la relación entre lo logrado y lo programado, o entre el resultado y el objetivo.

Considerada también como el cumplimiento al ciento por ciento de los objetivos planteados.

Efectividad se define como la Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera y también como Realidad, validez. En la primera acepción es, por tanto, equivalente a eficacia. En cuanto al correspondiente adjetivo, efectivo, va, en su segunda acepción es sinónimo de eficaz, pero tiene además otros significados: Real y verdadero, en oposición a quimérico, dudoso o nominal, dicho de un empleo o de un cargo.

3.2.5. Estándares de calidad educativa

Cualidades, atributos o calidades del indicador establecido. No basta generar un nombre, una definición y una unidad operacional, la formulación del indicador debe declarar en forma precisa, clara y contundente qué cualidades, qué atributos o qué estándares de calidad deben ser establecidos por el cliente (interno o externo), es decir, por los receptores de la acción que se emprende. (Quintero, 1996)

De igual forma, las cualidades y atributos responden a ciertos patrones culturales que deben ser tenidos muy en cuenta por la instancia operadora al establecer sus propios patrones de calidad. Se trata de definir cuáles son las características intrínsecas del producto o servicio que se está ofreciendo a través del plan, programa o proyecto.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido,, son orientaciones de carácter público, que señalan las meta educativas para conseguir una educación de calidad.

El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

3.2.5.1 Tipos de estándares educativos (importancia y utilidad)

El Ministerio de Educación se encuentra diseñando cuatro tipos de estándares:

De aprendizaje, de desempeño directivo, de desempeño docente y de gestión escolar.

- **Estándares de aprendizaje.**- son descripciones de los logros obtenidos que se espera que los estudiantes alcancen en los distintos momentos de la trayectoria escolar, desde Educación inicial hasta bachillerato. Para los estándares de Educación General Básica (EGB) y Bachillerato, hemos empezado por definir los aprendizajes deseados en cuatro áreas del currículo nacional (Lengua, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales) así como en el uso de las TIC. En el futuro se formularán estándares correspondientes a otras áreas de aprendizaje, tales como lengua extranjera, formación ciudadana, educación artística y educación física.
- **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.
- **Estándares de desempeño docente.**- son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente, es decir, de las prácticas pedagógicas que tiene mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.
- **Estándares de gestión escolar.**- Hacen referencia a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de la escuela se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento ideal.

A futuro se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores- asesores y supervisores- auditores

Importancia y utilidad.- Sin duda son muy importantes y útiles ya que los mismos permitirán mejorar la calidad de la educación en nuestro país, considerando los diferentes estándares.

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1 Evaluación del desempeño Profesional docente

Si el alumno ocupa un lugar primordial dentro de una institución educativa, el profesor es quien, sin duda, sigue al alumno como elemento clave para el funcionamiento de ésta. De acuerdo con este razonamiento, la evaluación del desempeño de los profesores debe ser otro factor clave por considerar dentro de las tareas del evaluador institucional.

Se entiende por desempeño del profesor lo que el profesor hace en el trabajo. Es sinónimo de comportamiento del profesor lo que el profesor hace en el trabajo. “Es sinónimo de comportamiento del profesor al preparar su clase, al hacer una presentación frente a sus alumnos, al diseñar materiales de aprendizaje o al evaluar los exámenes de sus alumnos”.(Valenzuela, 2009, pág. 152)

El desempeño del profesor no debe confundirse con otros aspectos igualmente importantes, pero conceptualmente diferentes. Por ejemplo, la competencia del profesor es el conjunto de conocimientos, habilidades y otros valores específicos que un profesor posee para desempeñar correctamente su trabajo. Las competencias se definen de acuerdo con lo que consideramos importante en un profesor ideal.

Entre más competencias un profesor tenga, se dice de él que es más competente y que, potencialmente, puede llegar a ser un buen maestro.

El Ecuador ha definido, considerando las evidencias y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que le permita alcanzar una educación de calidad. Esta educación de calidad o modelo de gestión se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y desempeño docente. Con respecto al desempeño docente, dicho modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas de enseñanza de la docencia ecuatoriana. (Rodríguez, 1999)

El personal docente de la Unidad Educativa donde realizaré mi trabajo investigativo, demostró una gran alegría el poder compartir sus experiencias, conocimientos, destrezas, valores, costumbres, tradiciones, e inclusive su lengua autóctona como es el quichua, su vestimenta propia de los pueblos indígenas del austro, y de las compañeras de Riobamba, así lo mencionó la mashi Gloria Carchi.

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que “el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”, si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

La evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo, otros lo definen como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia de un empleado, o equipo, en su trabajo.” La Evaluación de Desempeño generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Se considera como un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro. La información para tomar decisiones sobre un programa educativo”; es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retroalimentado del objetivo evaluado, y no sólo como un fin.

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada.

Finalmente, (Córdova, 2009) señala que la Evaluación de Desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

La Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios:

1. Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación. El Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio. Knox sostiene que una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador. Asimismo, es importante tener presente que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada. (Valdéz, 2000)

2. Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración. “La literatura sobre las escuelas eficaces nos proporcionan una idea de lo que es posible. Esta ha descubierto que una dirección escolar en la que participan los educadores, que esté basada en la planificación realizada en colaboración, en la solución de problemas de una forma colegiada, y en el intercambio intelectual permanente puede producir enormes beneficios en términos del aprendizaje de los alumnos y del grado de satisfacción del educador y su consiguiente retención. Aunque los educadores en estos contextos pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas, y se preguntan: ¿Cómo lo estamos haciendo?”. Por medio de una definición más específica de los estándares y las competencias para las diferentes etapas y niveles de la profesión se puede efectivamente apuntar el desarrollo profesional a la necesidad. La evidencia muestra que el desarrollo más efectivo es el que surge efectivamente de la observación mediada y del trabajo con profesores exitosos, que es una de las formas menos costosas de desarrollo profesional continuo (CPD).

3. Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

La evaluación de desempeño es el eje del proceso de Mejoramiento Organizacional por lo que debe caracterizarse por ello al momento de construirla. (2001) es imprescindible evaluar el sistema educativo con detenimiento- externa e internamente, sus resultados y sus procesos- para poder tomar las medidas oportunas y mejorar cualitativamente su funcionamiento y sus resultados. Para conseguir que los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos y generen valor para la organización escolar, es decir, sean el “Capital Intelectual” de la organización es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometen en un proceso de aprendizaje continuo, este se facilita cuando la misma Dirección:

- Diseñe y dirija el proceso de cambio organizacional.

Implante un estilo de dirección abierto al cambio, participativo,

Propicie una cultura que favorezca la toma de decisiones por parte de los miembros de la organización

Cuente con un modelo de Gestión por Competencias

Aplique el Modelo de Gestión por Competencias a la gestión del Recurso Humano

Diseñe, implemente y evalúe los Programas de Capacitación (aspectos técnicos y actitudinales) que exige un sistema de gestión del conocimiento.

Reconozca méritos en la utilización del sistema y los aportes por cada empleado, en función de su aporte de valor a la institución.

En relación a su periodicidad, las evaluaciones del desempeño se preparan a intervalos específicos, plantean que dadas las múltiples necesidades de datos que satisface la Evaluación de Desempeño, es imprescindible desarrollar un sistema efectivo, que sea más bien un proceso continuo que un evento anual, y una evaluación amplia que incluya la evaluación del desempeño pasado y el potencial de desarrollo.

Los niños tienen que aprender más y mejor, los colegios tienen que orientar su quehacer al aprendizaje. Se necesita promover una cultura de la excelencia, con más exigencias, con más rigor, con expectativas más altas sobre alumnos y sus logros. Por eso se está induciendo a todas las comunidades escolares a fijarse metas sobre asistencia, repitencia, abandono, aprendizajes insuficientes, mejoramiento de los resultados, especialmente en lenguaje y matemáticas.

La definición de estándares de calidad no tendría sentido si no hubiera evaluaciones para saber dónde se está en relación con la calidad, es por ello que:

Algunos autores identificaron como importantes las características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los

educadores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado se incluyen las siguientes:

- ❖ Claridad de los estándares de rendimiento.
- ❖ Grado de conciencia del educador con respecto a estos estándares.
- ❖ Grado en que el educador considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.

- ❖ Uso de observaciones de clases.
- ❖ Examen de los datos sobre el rendimiento académico de los alumnos.

Para Delannoy (2001) “Los buenos estándares son a la vez suficientemente específicos para guiar la práctica y pueden ser medibles/observables, y suficientemente abiertos para dejar espacios al estilo de cada educador. Debe incluir un resumen (hito) y descripciones narrativas de prácticas para guiar los mejoramientos.”

Existen múltiples tipos de evaluación, de acuerdo con el fin que se busque con ellas y lo que se pretenda saber sobre lo evaluado. Aquí nos referiremos a algunos conceptos sobre evaluación, tipos de evaluación, como la evaluación por competencias, y a la evaluación del desempeño docente, y así como a alguna fundamentación legal que cobija el tema de la evaluación.

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento de los logros obtenidos, de acuerdo con el cargo que se ejerce durante un tiempo determinado.

Evaluar el desempeño del docente, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza-aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo seguimiento de sus acciones, de los avances alcanzados con los estudiantes, desarrollo de su área de trabajo y acciones encaminadas en su unidad académica.

Dicha evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía.

Cabe recordar que el objetivo de la evaluación del desempeño del docente es el de dar a conocer a la persona evaluada cuáles son sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento, para determinar en sus procesos pedagógicos y profesionales, resultados positivos.

Evaluación de desempeño docente "Una evaluación es un juicio hecho sobre un dato o conjunto de datos con referencias a determinados valores de referencia, por lo que la evaluación, si se quiere considerar como un elemento útil para la política y la administración de la educación, no puede apoyarse en prejuicios o posiciones ideológicas. Si la evaluación implica juicio, éste debe resultar de observaciones concretas basadas en normas y valores lo más objetivos posibles"

Se puede afirmar que básicamente todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda a uno Sumativa.

En todos los países analizados, la evaluación del desempeño docente tiene como uno de sus propósitos básicos (formulados de manera más o menos explícita) la mejora de la calidad de la enseñanza; es decir, busca colaborar con el desarrollo profesional del docente mediante el mantenimiento o la optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza. Además, puede afirmarse que esta evaluación formativa es el propósito fundamental en los sistemas de evaluación internos, así como en la evaluación de los profesores desarrollada por los propios centros docentes.

En la mayoría de los países donde se ha establecido un sistema de evaluación externo del desempeño docente, la evaluación combina el carácter formativo, con el sumativo. Efectivamente, junto con el propósito de mejorar la calidad de la enseñanza, también busca obtener información con vistas a seleccionar y/o clasificar a los docentes para tomar alguna decisión administrativa. De esta forma, para la mayoría de los países en los que existe evaluación externa del desempeño docente, esta evaluación tiene repercusiones que pueden considerarse como "duras" para la vida profesional del

profesorado; es decir, repercusiones sobre su salario o su promoción, llegando incluso a incidir en su futuro como docente.

Analicemos con un poco de detalle las repercusiones que tiene la evaluación externa del desempeño en los diferentes países analizados.

Básicamente se han identificado seis teorías y/o modelos acerca de la caracterización del “buen docente” que pueden ser útiles como marco de referencia para analizar las propuestas encontradas:

- Modelo centrado sobre los rasgos o factores.
- Modelo centrado sobre las habilidades.
- Modelo centrado en las conductas manifiestas en el aula.
- Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas.
- Modelo centrado en los resultados.
- Modelo basado en la profesionalización.

Dentro de las modalidades para la evaluación del desempeño de los profesores tenemos:

1.- Autoevaluación de los profesores.- consiste en que los profesores hagan juicios sobre sus propios procesos de enseñanza. Para ello, los profesores pueden hacer uso de formas de auto informe, de información proporcionada por otras fuentes, de videograbaciones de su desempeño docente y reflexionar al respecto.

2.- Observación en el salón de clase.- consiste en que algunos observadores estén presentes en el salón de clase cuando el profesor imparte su asignatura. El proceso de observación requiere establecer un clima apropiado para la evaluación, diseñar sistemas de observación y registro y capacitar adecuadamente a los observadores.

3.- Entrevista a profesores.- consiste en que uno o varias personas entrevistan a un profesor haciendo preguntas sobre la materia que imparte y observando la forma en que le imparte en un escenario diseñado ad hoc para el proceso de evaluación.

4.- Desempeño académico de los alumnos.- consiste evaluar al profesor en términos de la evaluación del desempeño académico de los alumnos, de hecho es una forma de evaluar la efectividad, es que no es imposible inferir el comportamiento de los profesores a partir de los resultados de los alumnos.

5.- Portafolios.- consiste en coleccionar diversos datos y documentos que permiten evaluar, más que los productos de la enseñanza, sus procesos.

6.- Encuesta de opinión a los alumnos.- consiste en solicitar a un grupo de alumnos que evalúen el desempeño de su profesor. (Valenzuela, 2009)

3.3.3 Estándares del desempeño docente

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula.

- **Desarrollo curricular.-** El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.
El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas y su aprendizaje.
El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.
- **Gestión del aprendizaje.-** El docente planifica para el proceso de enseñanza – aprendizaje.
El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza- aprendizaje.
El docente actúa de forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza- aprendizaje.
El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizajes de los estudiantes.
- **Desarrollo profesional.-** El docente se mantiene actualizado, respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.

El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.

El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes.

- **Compromiso ético.-** El docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje de todos los estudiantes.

Se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.

El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia.

Podemos destacar a los estándares de desempeño y las normas como los elementos clave en el proceso de ED. En términos generales, un estándar es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Es por ello que cada uno de estos estándares se subdivide en un conjunto de indicadores respecto a los cuales hay cuatro niveles de desempeño:

- Insatisfactorio
- Básico
- Competente
- Destacado

“Los estándares se expresan en términos de lo que sabe y puede hacer quien ingresa al ejercicio docente. Descansan, por tanto, sobre dos elementos conceptuales importantes:

- La base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio docente y
- Los elementos constitutivos o claves del proceso de enseñanza- aprendizaje”.

- Base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio profesional docente: Los conocimientos básicos requeridos para que un educador ejerza adecuadamente su docencia, se centran en cinco áreas principales:

1. “Contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva, con énfasis en la comprensión de los conceptos centrales en este campo y su modo de construcción, como también conocimientos sobre procedimientos respecto a aquellas materias cuyo aprendizaje se evidencia en acciones y productos”

2. “Los alumnos a quienes van a educar: Cómo ocurre el desarrollo de los niños y jóvenes en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizajes y de inteligencias y las diferentes necesidades de niños y niñas”.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir; de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

La profesión del docente es interdependiente y también lo son sus estándares de evaluación.

Los principios:

-Compromiso de los estudiantes y su aprendizaje.

-Conocimiento profesional.

-Prácticas de enseñanza.

-Liderazgo y la comunidad

-Aprendizaje profesional situacional

3.3.3.1 Dimensiones

El docente debe cumplir con las tres dimensiones:

1.- De los conocimientos mismos. Del saber tener conocimiento, que son instrumentos para nuevas producciones de conocimientos. Propiamente intelectual.

2.- Capacidad para aplicar los conocimientos, es decir, el desempeño, la creación de habilidades en los alumnos, el hacer.

3.- Valores, capacidad de interiorizar los aprendizajes, y hacerlos partes del ser.

Entonces el conocimiento se relaciona con el saber, el desempeño con el hacer y los valores con el ser. (Córdova, 2009)

El modelo de desempeño docente identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula:

- Desarrollo curricular
- Gestión del aprendizaje
- Desarrollo profesional
- Compromiso Ético

Cada una de estas cuatro dimensiones señaladas se descompone en estándares generales y específicos, los cuales buscan fomentar y asegurar que el conjunto del profesorado ecuatoriano desarrolle una docencia de excelencia.(Córdova, 2009)

3.3.4 Perfil del docente

Para poder brindarle un sentido completo al perfil del docente, se debe tomar en consideración que la docencia es una práctica entendida como una labor educativa integral.

Los docentes, ante las demandas del mundo actual y del futuro deben desarrollar un conjunto de habilidades y actitudes para conseguir el aprendizaje significativo.

De éste conjunto de habilidades caben destacar varias, tales como: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar. Todo esto con el fin de trabajar, estudiar y construir visiones en equipo autoevaluaciones, compromisos y el compartir.

El docente debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus estudiantes, ser creativo e intelectual y; además, inspirar a los alumnos para la búsqueda de la verdad.(Valenzuela, 2009)

En conclusión el docente debe ser un líder que posea la capacidad de modelaje de sus estudiantes, ser creativo e intelectual y, además, inspirar a los alumnos para la búsqueda de la verdad, debe demostrar características de liderazgo, en las cuales deberá tener una visión de futuro y saberla comunicarla, una visión de la educación innovadora y avanzada, es decir asumiendo los nuevos paradigmas y sus implicaciones.

El docente debe ser capaz de:

- ✓ Diagnosticar las necesidades instruccionales.
- ✓ Diseñar y crear condiciones para la instrucción.
- ✓ Mantener y conducir la instrucción.
- ✓ Manejar las técnicas de evaluación

La propuesta actual de formación docente se base en los siguientes aspectos:

- Centrada en el desarrollo de habilidades, la enseñanza como actividad académica e intelectual.
- Se requiere de habilidad para conducir situaciones de búsqueda y uso adecuado de la información.
- Necesidad de manejar un marco de referencia conceptual para el mejoramiento inteligente y no mecánico de los métodos empleados en clase.

Un perfil profesional es el conjunto de competencias, generalmente organizadas por áreas o unidades, requeridas para realizar una actividad profesional, de acuerdo con parámetros de calidad propios del campo profesional.

El docente tiene que dejar de ser un transmisor de conocimientos para ser un provocador de procesos de conocimiento en los alumnos. El maestro debe ser el responsable de lo que ocurra en su aula, de las posibilidades de innovación pedagógica que puedan darse, ya no simplemente de aplicador de normas, currículo que le viene desde fuera, si no tener capacidad crítica, replantear, sugerir, adoptar, coordinar.

Es un conjunto de reflexiones sobre la escuela y sobre la cultura escolar a partir de las cuales es posible derivar un mínimo de aspectos que creo importante considerar cuando se trata de establecer un perfil del docente.

La reflexión sobre el perfil vuelve un instante a las preguntas fundamentales del qué, el para qué y el dónde de los perfiles posibles, si se avanza más allá de un listado de contenidos y se detiene un instante sobre las condiciones y sobre los métodos de trabajo con los maestros, tanto en la formación inicial como en la continua, si da ocasión de pensar en las estrategias de autoformación.

Los docentes debemos ser capaces de asumir nuevos retos. Para ello, deben contar al menos con tres herramientas fundamentales: sensibilidad, flexibilidad, y conocimiento.

Elementos de un perfil.-

- De ser receptivos a los problemas que se derivan de las transformaciones sociales, económicas y culturales a las cuales asistimos.
- Ser receptivos a las vivencias importantes de los alumnos.
- Compartir su alegría por los nuevos conocimientos, sus preocupaciones frente a las dificultades de la comprensión y frente a sus procesos vitales, que inciden determinadamente en las relaciones con la escuela, con los compañeros de clase, con el docente y con el conocimiento.
- Ser receptivos también a las propuestas innovadoras y a las posibilidades que se abren en el contexto de la relación pedagógica, lo que es, algo muy distinto de la adopción mecánica y acrítica de lo nuevo.

3.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.4.1 Evaluación del desempeño directivo

En la evaluación que se haga del personal directivo, el evaluador institucional puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera que ésta está siendo dirigida. El director general actual como líder y como máxima autoridad de la institución por lo que es razonable que constituya una parte importante de un proyecto de evaluación institucional. (Valenzuela, 2009)

Según este autor la evaluación del desempeño de los directivos, implica conocer su grado de eficiencia y eficacia dentro de una institución educativa, y a partir de un perfil ideal de la máxima autoridad.

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

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

En la Unidad Educativa “Arturo Quezada Mendieta”, del cantón Nabón de la provincia del Azuay, el compañero Director José Ajitimbay, muestra un excelente desempeño en su cargo administrativo, está consciente que el éxito del mismo es mantener un buen perfil profesional, es así: comunicativo, respetuoso, solidario, responsable, puntual, etc.

Tuvieron la oportunidad de pasar por las Evaluaciones, donde se pudo registrar un buen desempeño tanto de los docentes como del directivo, inclusive ellos tuvieron que dar una prueba adicional de bilingüismo, en vista que su Unidad Educativa es quichua castellano.

. Este es un avance notable que, sin embargo, corre serio riesgo de quedar solo en el papel. En varias ocasiones me he quejado de las anquilosadas estructuras técnico pedagógicas que suelen encontrarse en nuestros colegios y la inercia, cuando no

inmovilidad, con que operan sin ser un aporte real a la modernización metodológica al interior de las aulas.

El hecho de que esta evaluación sea voluntaria me hace tener serias dudas respecto de la cobertura que pueda tener. Ojalá se revelen las cifras de cuántas instituciones fueron evaluadas este año y que se logre un porcentaje significativo.

Sí entendemos por desempeño el “cumplimiento de las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio”, la Evaluación de Desempeño es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido docentes directivos y técnico-pedagógicos, de la forma más precisa y fundada posible.

Pero ¿Cuáles son dichas obligaciones? Unas están definidas en términos formales y administrativos en el Estatuto Docente y otras se relacionan con dimensiones, más específicas y profesionalizantes, como las contenidas en el Marco para la Buena Dirección y el Modelo de Calidad de la Gestión Escolar del Sistema de Aseguramiento.

Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que a los aspectos administrativos. Sin duda, esta opción resulta mucho más compleja de evaluar, pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa.

¿Qué importancia tiene la Evaluación de Desempeño para la gestión escolar y el desarrollo profesional de los docentes directivos y técnico-pedagógicos?

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

Este proceso más que imponer una dimensión de control en las escuelas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas.

Se espera que, con ocasión de la Evaluación de Desempeño, los equipos directivos y técnico-pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

3.4.2 Estándares de desempeño directivo

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

Entre los principales estándares de desempeño directivo son:

Liderazgo.- Los directivos desarrollan un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.

Administran la construcción el procesamiento, y la expansión de un sistema de gestión de la información y rendición de cuentas.

Clima organizacional y convivencia escolar.- Los directivos garantizan un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional.

Promueven la formación ciudadana e identidad nacional.

Fortalecen lazos con la comunidad educativa.

Comprometen su labor a los principios y valores en el marco del buen vivir.

Gestión del talento humano y recursos.- Los directivos establecen las condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.

Gestionan la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.

Promueven la optimización del uso y mantenimiento de los recursos.

Los directivos enmarcan su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.

Los directivos demuestran en su gestión una sólida formación profesional.

Aseguran mecanismo para que el personal transfiera a su práctica la formación recibida.

Gestión pedagógica.- Los directivos gestionan el currículo

Garantizan la adaptación del currículo y del PEI al entorno a las necesidades, intereses, habilidades y niveles de los estudiantes.

Los directivos garantizan que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionan su implementación.

Organizan, orientan y lideran el trabajo técnico- pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

3.4.2.1 Dimensiones.-

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para cada una de las cuales desarrollan estándares generales y específicos.

- a) Liderazgo
- b) Gestión Pedagógica
- c) Gestión de talento humano y recursos
- d) Gestión de clima organizacional y convivencia escolar.

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influyan efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

Modelo de desempeño directivo

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

Desempeño Directivo: Este modelo busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión encada escuela ecuatoriana. El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que

facilite a todos los estudiantes ecuatorianos alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica y para el bachillerato.

Este modelo identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los directivos, para una de las cuales desarrolla estándares generales y específicos.

Esas dimensiones son:

- a) Liderazgo
- b) Gestión Pedagógica
- c) Gestión de talento humano y recursos
- d) Gestión del clima organizacional y convivencia escolar

Con este modelo de gestión, el Ministerio de Educación asegura que el conjunto de los directivos ecuatorianos influya efectivamente en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las escuelas a su cargo.

3.4.3 Perfil del Directo

El directivo debe desarrollar una gestión integral pero para lograrla son necesarios un sistema de valores y cualidades que le permitan alcanzar con éxito el cumplimiento de la misión.

El directivo ideal debe ser ante todo revolucionario, transformador, creativo. Revolución es cambiar todo lo que deba ser cambiado, así expresó nuestro comandante en Jefe, José Martí haciendo alusión a las revoluciones señaló que: el perfil del directivo, debe tener la fuerza y el empuje necesario, sustentado en su ejemplo, para arrastras a la masa de colaboradores hacia el cumplimiento de la misión y realizar transformaciones. (González, 2010)

Para ser un buen directivo, debe contar con las siguientes características:

- ❖ Investigador
- ❖ Líder
- ❖ Humanista
- ❖ Honrado y modesto

- ❖ Inteligente
- ❖ Dinámico
- ❖ Creativo
- ❖ Comunicativo
- ❖ Coherente
- ❖ Carismático
- ❖ Buen administrador de los recursos humanos y materiales
- ❖ Autocrítico, crítico y receptivo a la crítica
- ❖ Altruista
- ❖ Optimista
- ❖ Sacrificado
- ❖ Sensible
- ❖ Sencillo
- ❖ Sincero
- ❖ Respetuoso
- ❖ Optimista(González, 2010)

4.- METODOLOGÍA

4.1 Participantes

La investigación se realizó en la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” de la comunidad de Ayaloma, cantón Nabón, provincia del Azuay, es una institución Fiscal jurisdicción Intercultural Bililigüe (Kichwa- Castellano), su jornada de estudio es matutina, tipo de institución completa con los Diez Años de Educación Básica.

El número de personas investigadas fueron: 90 personas, los mismos que se detallan de la siguiente manera:

POBLACIÓN A INVESTIGARSE	N° TOTAL
Para el desempeño profesional docente: Director	1
Docentes del 8°, 9°, 10° Año de Educación Básica	5
Estudiantes del 8°, 9°, 10° Año de Educación Básica.	41
Padres de Familia	35
Para el desempeño profesional directivo: Director	1
Consejo Estudiantil	4
Comité Central de padres de familia	4
Supervisor Escolar	1

4.3 Muestra de Investigación

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

$$N = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{(N-1) \times t^2 \times P \times Q}$$

En donde:

n= Tamaño de la muestra

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

95% = Nivel de confianza

N = Tamaño de la población

P = Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0.5

Q = Probabilidad que en la población no se presente cierta característica = 0.5

α = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05

Selección de la muestra de estudiantes del 8^o, 9^o y 10^o Año de Educación Básica

N: 69 estudiantes

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{(N-1) \times \alpha^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{(0.05)^2 (120-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{(0.0025)(119) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{115.248}{1.2579}$$

$$n = 91.62$$

$$n = 41 \text{ estudiantes}$$

Selección de la muestra de padres de familia en la institución educativa elegida

N: 60

$$n = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{(0.05)^2 (N-1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 200}{(0.05)^2 (200-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 0.5 \times 0.5 \times 200}{(0.0025)(119) + (3.8416) \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{192.08}{1.4579}$$

$$n = 131.70$$

$$n = 35 \text{ padres de familia}$$

4.3 Técnicas e instrumentos de investigación

Referente a técnicas e instrumentos de investigación se aplicó:

Encuestas, para evaluar el desempeño profesional docente, se aplicó la encuesta al director, subdirector, docentes, estudiantes de la institución educativa, así como a padres de familia.

Por otra parte para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestará al director, Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de padres de familia, Supervisor Escolar.

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

Dentro de los instrumentos, se consideró el cuestionario para la encuesta, las siguientes:

- 1) Para la autoevaluación de los docentes.
- 2) Para la coevaluación de los docentes.
- 3) Para la evaluación de los docentes por el director.
- 4) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes.
- 5) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia.

En relación con la evaluación de la calidad del desempeño profesional directivo, se realizará la correspondiente encuesta como instrumento son los siguientes cuestionarios:

- 1) Para la autoevaluación del director.
- 2) Para la evaluación del director por el Consejo Directivo o Técnico.
- 3) Para la evaluación del director por el Consejo Estudiantil.
- 4) Para la evaluación del director por el Comité Central de Padres de familia.
- 5) Para la evaluación del director por parte del supervisor escolar.

Referente a la observación de clases, tuve la oportunidad de observar cinco clases como: Matemáticas, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales, Estudios Sociales y Quichua donde se evidencia el desconocimiento y la falta de aplicación de los métodos y estrategias de enseñanza, inclusive a pesar de contar con medios tecnológicos, ningún profesor lo utilizó.

Es una investigación de campo y netamente socio educativa basada en el paradigma de análisis crítico, por ello se visitó a la institución donde el compañero Director José Ajitimbay, se mostró muy complacido en colaborar con la alumna maestrante, en cuanto a la bibliografía se obtuvo de los textos, folletos, revistas, internet, experiencias, libros docentes, etc.

En cuanto a la recolección de datos, se obtuvo a través de las encuestas realizadas a todos los investigados, para luego tabular y organizar la información.

Esto me permitió, planificar el proyecto de mejoramiento educativo, que consiste en: Capacitar sobre el adecuado y correcta utilización de diversas estrategias metodológicas, dentro del proceso de enseñanza- aprendizaje en la Unidad Educativa

“Arturo Quesada Mendieta” de la comunidad de Ayaloma, cantón Nabón, provincia del Azuay.

4.5 Comprobación de los supuestos

En la unidad educativa en estudio “Arturo Quesada Mendieta”, de la comunidad de Ayaloma del cantón Nabón, provincia del Azuay, es una institución de jurisdicción bilingüe, que tiene desde el segundo hasta el décimo año de básica, se caracterizan por conservar sus costumbres y tradiciones tanto estudiantes como docentes.

Referente al desempeño profesional de los docentes, en su mayoría tienen una preparación de tercer nivel, además son maestros de vocación, y sobre todo cumplen con algunos estándares de calidad docente, permitiendo ser profesores competentes, es decir de las prácticas pedagógicas que tienen mayor correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Cabe recalcar que los estándares de aprendizaje tienen organizados por:

- Áreas curriculares
- Dominios del conocimiento
- Niveles de progresión
- Estándares
- Ejemplos de desempeños

Tanto docentes, directivo, padres de familia y estudiantes, de la unidad educativa en investigación tienen como meta conseguir una educación de calidad, que vaya en pro de todos los actores de esta institución educativa, por lo que todos trabajan mancomunadamente para alcanzar este fin.

La trilogía educativa está comprometida a orientar, apoyar y monitorear en el trabajo educativo, conscientes que los beneficiados seremos todos, para ello hay que tener un conocimiento fundamental y básico de los estándares educativos que nos llevarán a alcanzar éxito en la educación, que ahora es considerada para todos, sin discriminación de raza, sexo, religión, cultura, ideas políticas, etc.

En lo que respecta a las prácticas pedagógicas de los docentes de la “Arturo Quesada Mendieta”, existe algunos aspectos en donde aún hay que trabajarlos más, mediante una capacitación constante, para luego aplicar con nuestros estudiantes.

Los profesores, de acuerdo a los estándares educativos en Desarrollo Curricular, ellos conocen comprenden y tienen dominio del área del saber enseñar, lo que si no saben el cómo enseñar (estrategias metodológicas), mismos que son importantes y necesarios para complementarel quehacer educativo. Además los docentes desconocen y no comprende las principales teorías de investigación relacionados con lo que enseña y su aprendizaje.

Referente a Gestión del Aprendizajelos compañeros docentes si planifican para el proceso de enseñanza aprendizaje, además crean un clima de aula adecuado por la enseñanza y el aprendizaje, lo que si se noto en las clases de observación la poca interacción de los estudiantes en las clases, además no se evidenció el proceso de evaluación el mismo que es necesario e importante de aplicarlo sea al inicio durante o al final de la clase, como bien señala el autor Valenzuela en su texto Evaluación de Instituciones Educativas, aplicar los diferentes tipos de evaluación que son: la diagnóstica, formativa y la Sumativa, todas ellas nos permite conocer los logros y avances que tienen los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

En lo que respecta a desarrollo profesional los docentes se mantienen actualizados respecto a los avances de la investigación e la enseñanza de su área del saber, lo que si hay un total desconocimiento el cómo aplicar. Entre ello existe participación y colaboración, lo que les permite fortalecer lazos de amistad y compañerismo. Hay que reflexionar mucho sobre este aspecto muy importante como es si el docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto a Compromiso Ético los mashikuna o dicho en lengua española compañeros, tienen altas expectativas respecto del aprendizaje de todos los estudiantes, además están comprometidos con la formación de sus alumnos como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir. Sin lugar a duda los profesores de la unidad educativa enseñan con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos

humanos, poniendo mayor énfasis en el respeto y orgullo que deben tener por ser de una cultura indígena cañarí, motivándoles así a ser cada día mejores, y a concientizarles a alcanzar una educación de calidad y calidez, bajo una marco de eficacia y eficiencia.

Mediante el trabajo realizado en la institución antes mencionado se constató que existe un malestar en cuanto al manejo de los textos y cuadernos de trabajo entregados por el Ministerio de Educación a los estudiantes, ya que dicen que no son realizados de acuerdo a las necesidades e interese de los estudiantes, como bien lo señala uno de los estándares educativos tanto de los docentes como de los estudiantes, muchos de los temas no son de interés del estudiante, va fuera de su contexto, inclusive algunas actividades no son motivante para los niños y jóvenes estudiantes, ya que habla de otras culturas de otros países, etc.

Respecto al desempeño Directivo el profesor José Ajitimbay, es eficiente ya que cumple y hace cumplir con las disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación, en la entrevista que mantuvimos supo manifestar que todos están desconcertados frente a la política del gobierno en cuanto al aspecto educativo, ya que las evaluaciones que se realizan tanto a docentes como directivos, nos lleva a tener una inestabilidad en el trabajo en caso de no tener el puntaje necesario, cabe indicar que los padres de familia desconocen de cierta terminología pedagógica, por lo que creemos que no es lógico y coherente, para eso decía el compañero director se tiene un título docente que se ha esforzado para tenerlo, para luego sentir que nada sirve.

5.- RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1 Resultados

TABLA 1

**DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	0.52	5	0.515	0.103
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
TOTAL	0	0	0	0.616	2.78		3.397	0.679

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Es el trato que se da a los docentes, estudiantes, directivos y padres de familia, el mismo que está basado en el respeto y consideración.

En esta tabla; se establece que un 80% el trato de los estudiantes se da con respeto y cortesía y en un 100% el respeto a las personas con capacidades diferentes.

Los maestros de la Unidad Educativa investigada tienen una excelente relación con los estudiantes, motivándoles a poner en práctica día a día a los valores éticos y morales que nos llevan a un Sumak Kawsay.

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

TABLA 2

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓ N TOTAL	VALORACIÓ N PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.077	0.31	5	0.437	0.087
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0.154	0.21	5	0.411	0.082
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0	0.52	5	0.515	0.103
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0.308	0.1	5	0.411	0.082
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0.308	0.1	5	0.411	0.082
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0	0.41	5	0.463	0.093
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0	0.52	5	0.515	0.103
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0.154	0.21	5	0.411	0.082
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0	0.077	0.21	5	0.385	0.077

2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0	0.308	0	5	0.359	0.072
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0.308	0.1	5	0.411	0.082
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
2.24.4. Observar.	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0.308	0.1	5	0.411	0.082
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0.077	0.31	5	0.437	0.087
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0.308	0.1	5	0.411	0.082
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0	0.52	5	0.515	0.103
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
TOTAL	0	0	0	6.237	11.9		18.593	3.719

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

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

En lo que respecta a esta tabla se establece que en un 40% siempre elabora material didáctico, para el desarrollo de sus clases. El 100% de los docentes siempre toma en cuenta las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases. Por lo que dichos aspectos que se están desarrollando ayudan a contribuir en la calidad de la educación. En esta dimensión los estudiantes no desarrollan las habilidades de analizar, sintetizar, exponer, conceptualizar, acorde a los resultados obtenidos.

TABLA 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0.154	0.21	5	0.411	0.082
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0	0.231	0.1	5	0.385	0.077
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
TOTAL	0	0	0	1.771	3.09		4.963	0.993

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Consiste en el gusto, satisfacción que el docente tiene por trabajar con los estudiantes, sentirse gratificados y complacidos estar inmersos en el quehacer educativo.

Mediante esta tabla se establece que el 68% los docentes siempre se preocupan por su apariencia personal sea la mejor, y el 32% lo evidencia frecuentemente, tal situación es similar en porcentajes en lo que se refiere a demostrar seguridad en la toma de decisiones. En cuanto a la orden 3,9 un 35% siempre siente que los padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realiza el docente. Los docentes de la unidad Educativa “Arturo Quesada” se sienten seguros que sus clases son muy amenas y motivante, a mas de contar con una relación afectiva y respetuosa entre los estudiantes, colegas y padres de familia.

TABLA 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓ N PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0.385	0	5	0.385	0.077
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0	0.154	0.21	5	0.386	0.077
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0	0	0.41	5	0.438	0.088
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0.231	0.1	5	0.385	0.077
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0	0	0.154	0.1	5	0.359	0.072
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0.077	0.21	5	0.334	0.067
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0	0.308	0	5	0.308	0.062
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0.077	0.1	5	0.333	0.067
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0	0.077	0.1	5	0.333	0.067
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0.154	0.1	5	0.359	0.072
TOTAL	0	0	1	1.617	1.34		3.62	0.724

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Con el Actual Fortalecimiento Curricular, los docentes tenemos la responsabilidad de dar una educación incluyente, es decir dar oportunidades a todos y todas, aceptándoles y sobre todo trabajando con los ellos, con la adecuada metodología, de acuerdo a su necesidad.

En esta tabla el 94% de los docentes, siempre envía tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presenta problemas. En esta dimensión, no se da tareas diferenciadas a los estudiantes con necesidades especiales, conociendo que cada uno de ellos necesita de un trato especial.

TABLA 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	0.41	5	0.463	0.093
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0.308	0.1	5	0.411	0.082
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	0.52	5	0.515	0.103
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0	0.52	5	0.515	0.103
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0.077	0.41	5	0.489	0.098
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0	0	0	0.21	5	0.258	0.052
TOTAL	0	0	0	1.078	3.3		4.477	0.895

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Es el conocimiento y aplicación de leyes y reglamentos que nos emana el Ministerio de Educación, conjunto de normas.

En la tabla 5 el 100% de los docentes, siempre enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional; también el 100% de los profesores entrega a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades. Es una fortaleza de la institución que hay que felicitar y sugerir que continúen con esta actitud. En esta dimensión existe una gran fortaleza en cuanto a la aplicación de normas y reglamentos es por ello se da un total respeto al reglamento interno de la institución, en el cumplimiento a planes y programas, puntualidad, etc.

TABLA 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0.231	0	5	0.308	0.062
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0	0.231	0.1	5	0.385	0.077
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0.308	0.1	5	0.411	0.082
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0.077	0.21	5	0.385	0.077
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0.231	0.1	5	0.385	0.077
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0	0.52	5	0.515	0.103
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0.077	0.21	5	0.385	0.077
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0.154	0.21	5	0.411	0.082
TOTAL	0	0	0	1.463	1.75		3.648	0.730

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

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

En esta tabla el 100% de los docentes están abiertos al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad; lo cual es una fortaleza que ayuda a la institución, en lo referente a la orden 6.1 el 50% lo aplican frecuentemente. Las relaciones con la comunidad son excelentes ya que existe la participación de cada uno de ellos, existe apoyo entre colegas, y la toma de decisiones es en pro de la institución.

TABLA 7

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0.231	0.21	5	0.437	0.087
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0.077	0.31	5	0.437	0.087
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0.154	0.21	5	0.411	0.082
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0.154	0.1	5	0.334	0.067
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0.077	0.31	5	0.437	0.087
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0.154	0.31	5	0.463	0.093
TOTAL	0	0	0	1.309	2.37		3.908	0.782
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								0.764

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Es cuando se da la disponibilidad, el interés la dedicación del tiempo suficiente para realizar todas las actividades.

La tabla 7 determina que un 45% siempre los docentes buscan espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros y en cuanto a la orden 7.9 el 80% siempre propone alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos. En esta dimensión se da una valoración de exigencia debido a que todos en forma mancomunada proponen alternativas posibles para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.

TABLA 8

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0.578	1.155	5	1.733	0.347
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0.578	0.385	5	1.155	0.231
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0.867	0.77	5	1.637	0.327
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0.578	0.770	5	1.444	0.289
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0.578	1.16	5	1.733	0.347
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0.867	0.77	5	1.637	0.327
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0.867	0.77	5	1.637	0.327
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0.867	0.77	5	1.637	0.327
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0.289	0.77	5	1.347	0.269
TOTAL	0	0	0	6.069	7.315		13.96	2.792

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Consiste en aplicar las destrezas con criterio de desempeño, es el referente principal para que los docentes elaboren la planificación micro curricular de sus clases y las tareas de aprendizaje.

En esta tabla se establece que el 66% siempre los docentes enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional y en la orden 1.4 nos da una constancia que el 53 % de los docentes siempre utiliza tecnología de comunicación e información para sus clases. En esta dimensión se evidencia que los profesores no utilizan las tecnologías de comunicación e información en sus clases, ya que todos no tuvieron la oportunidad de capacitarse, pero están conscientes en conocer y aplicar las tecnologías en el proceso de enseñanza aprendizaje.

TABLA 9

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACI ÓN	VALORA CIÓN PROMED IO
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0.289	1.540	5	1.829	0.366
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0.578	0.77	5	1.54	0.308
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	1	0.578	1.16	5	2.693	0.539
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0.867	0.77	5	1.637	0.327
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	1	0.867	0.77	5	2.597	0.519
TOTAL	0	0	2	3.179	5.005		10.296	2.059

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

El conocimiento y aplicación de normas y reglas tanto para estudiantes, profesores, padres de familia, directivos, etc. nos permite vivir en un ambiente de paz y armonía.

La tabla 9 establece que el 84 % de los docentes siempre aplican el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen y en cuanto a la orden 2.2, el 50% siempre entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. En cuanto al cumplimiento a normas y reglamentos los docentes actúan excelentemente cumpliendo y entregando a tiempo las calificaciones a los estudiantes en los tiempos previstos.

TABLA 10

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS) El docente:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	1.445	0	5	1.445	0.289
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0.578	0.77	5	1.54	0.308
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0.867	0.77	5	1.637	0.327
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0.578	1.16	5	1.733	0.347
TOTAL	0	0	0	3.468	2.7		6.355	1.271

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Conscientes que el cambio en la educación es positivo, por lo que todos estamos invitados a capacitarnos para cada día ser mejores profesionales en la educación

La tabla 10 determina que un 100% de los docentes, frecuentemente propone iniciativa de trabajo, por el adelanto de la unidad educativa; referente a la orden 3.4 el 66% siempre logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza. En esta dimensión se conoce que los maestros no aplican estrategias metodológicas en el proceso enseñanza aprendizaje lo que la propuesta educativa será capacitar a los docentes en cuanto a las estrategias metodológicas para las cuatro áreas fundamentales.

TABLA 11

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0.578	1.16	5	1.733	0.347
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0.578	1.16	5	1.733	0.347
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	1.93	5	1.925	0.385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0.289	1.54	5	1.829	0.366
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0.289	1.54	5	1.829	0.366
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0.289	1.54	5	1.829	0.366
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0.289	1.16	5	1.636	0.327
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0.578	1.16	5	1.733	0.347
TOTAL	0	0	0	2.89	11.2		14.247	2.849
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								1.347

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Los docentes debemos de considerar que cada estudiante es un mundo diferente, a quien debemos respeto y consideración.

La tabla 11 establece que el 66% de los docentes, siempre propicia el respeto a las personas diferentes, y en lo que respeta a la orden 4.8 el 66% de los profesores siempre se preocupa por que su apariencia personal sea la mejor. No existe dificultad en esta dimensión, ya que existe cordialidad y respeto entre los docentes, estudiantes, evidenciándose el respeto para sí y los demás, preocupándose por su bienestar y el de la comunidad educativa.

TABLA 12

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR O DIRECTOR

DIMENSIONES QUE SE
EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS) En promedio, el docente de su institución:	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0.221	0.590	5	1.107	0.221
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0.663	0.000	5	0.959	0.192
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0.442	0.000	5	0.886	0.177
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	1.105	0.000	5	1.105	0.221
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0.884	0.295	5	1.179	0.236
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0.884	0.295	5	1.179	0.236
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0.884	0.295	5	1.179	0.236
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0.884	0.295	5	1.179	0.236
TOTAL	0	0	1	5.967	1.770		8.773	1.755

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

La destreza es la expresión de “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción.

La tabla establece que el 75% lo ejecuta frecuentemente. Referente a la orden 1.8 el 75% lo ejecuta frecuentemente. En esta dimensión no hay mayor dificultad, lo que si se da es la no selección de contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.

TABLA 13

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0.884	0.29 5	5	1.179	0.236
2.2.Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0.442	0.88 5	5	1.327	0.265
2.3.Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0.442	0.88 5	5	1.327	0.265
2.4.Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0.221	0.88 5	5	1.254	0.251
2.5.Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0.221	1.18 0	5	1.401	0.280
2.6.Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0.221	1.18 0	5	1.401	0.280
2.7.Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0.221	1.18 0	5	1.401	0.280
TOTAL	0	0	0	2.652	6.49 0		9.29	1.858

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”
Elaboración: Isabel Balarezo

Inclusión es el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje.

La tabla establece que el 66% de los docentes siempre propicia la no discriminación a los compañeros; en cuanto a la orden 2.4 el 70% siempre puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes. En esta dimensión los docentes de la unidad educativa en investigación si se preocupan por dar atención a los estudiantes con necesidades especiales, propiciando así el respeto a las personas con capacidades diferentes.

TABLA 14

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1.Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0.442	0.590	5	1.18	0.236
3.2.Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1.105	0.000	5	1.105	0.221
3.3.Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1.105	0.000	5	1.105	0.221
3.4.Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0.884	0.295	5	1.179	0.236
3.5.Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0.884	0.295	5	1.179	0.236
3.6.Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	1.105	0.000	5	1.105	0.221
3.7.Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	1.105	0.000	5	1.105	0.221
3.8.Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0.884	0.295	5	1.179	0.236
3.9.Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	1.105	0.000	5	1.105	0.221
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0.442	0.590	6	1.18	0.236
TOTAL	0	0	0	9.061	2.065		11.422	2.284

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Aplicar correctamente la metodología apropiada para cada área de estudio, con su respectivo material didáctico.

En esta tabla se establece que el 100% de los docentes frecuentemente utilizan tecnología de comunicación e información para sus clases. En cuanto a la orden 3.4, el 75% entrega con frecuencia. En esta dimensión se observa claramente que no se utiliza bibliografía actualizada y no se prepara las clases en función a sus necesidades e intereses.

TABLA 15

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1.Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0.442	0.590	5	1.18	0.236
4.2.Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0.442	0.885	5	1.327	0.265
4.3.Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0.442	0.885	5	1.327	0.265
4.4.Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0.442	0.590	5	1.18	0.236
4.5.Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0.442	0.885	5	1.327	0.265
TOTAL	0	0	0	2.21	3.835		6.341	1.268

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Una nueva forma de convivencia, es diversidad y armonía, para alcanzar el buen vivir, el Sumak kawsay, una sociedad que respeta en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas.

La tabla 15 establece que el 75% de los docentes siempre dedican el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas y en cuanto a la orden 4.5 el 75% de los docentes siempre llegan puntualmente a todas las clases.No existe dificultad en esta dimensión, ya que el reglamento es cumplido a cabalidad.

TABLA 16

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTE S	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1.Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.66 3	0.295	5	1.106	0.221
5.2.Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	1.10 5	0.000	5	1.105	0.221
5.3.Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0.44 2	1.475	5	1.917	0.383
5.4.Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0.44 2	0.590	5	1.18	0.236
TOTAL	0	0	0	2.65 2	2.360		5.308	1.062
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Calidad de pertenecer a varios, en donde todos tienen fines comunes mismos que van en pro de la misma.

La tabla 16 establece que el 100% de los docentes frecuentemente le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, en cuanto a la orden 5.1 el 60% participa frecuentemente. La dimensión enmarca la participación activa de los docentes en la comunidad, ya que la mayoría del personal docente son nativos del lugar, motivo por lo que se da esa buena participación.

TABLA 17

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES
DIMENSIONES QUE
SE EVALÚAN:**

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	5	11.82 2	2.06	5	18.853	3.771
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0	4	11.30 8	2.74	5	18.339	3.668
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0	4	11.30 8	2.74	5	18.339	3.668
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0	4	12.33 6	2.74	5	19.367	3.873
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	4	12.85	2.744	5	19.71	3.942
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	0	4	13.36 4	2.74	5	19.881	3.976
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	4	13.36 4	2.06	5	19.366	3.873
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								0.000
1.8.1. Analizar.	0	0	6	10.79 4	0.686	5	17.825	3.565
1.8.2. Sintetizar.	0	0	5	10.79 4	3.430	5	19.369	3.874
1.8.3. Reflexionar.	0	0	5	12.33 6	2.744	5	19.882	3.976
1.8.4. Observar.	0	0	5	11.30 8	2.06	5	18.682	3.736
1.8.5. Descubrir.	0	0	6	9.766	2.74	5	18.684	3.737
1.8.6. Redactar con claridad.	0	3	0	11.30 8	1.372	5	15.93	3.186
1.8.7. Escribir correctamente.	0	1	4	11.30 8	2.74	5	18.681	3.736
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0	5	11.30 8	2.058	5	18.854	3.771
TOTAL	0	5	66	175.2 7	35.7		281.762	56.352

Fuente:: Encuesta directa a estudiantes de la Unidad Educativa "Arturo Quezada M"

Elaboración: Isabel Balarezo

Estamos seguros que con una buena metodología y material didáctico, los contenidos se nos hacen fáciles de aprender.

La tabla 17 establece que el 10.9% de los docentes siempre preparan las clases en función de las necesidades de los estudiantes. En esta dimensión se evidencia que los docentes no utilizan las tecnologías de información y comunicación, y no desarrolla en los estudiantes las habilidades de analizar observar, ya que no se aplican las estrategias metodológicas adecuadas.

TABLA 18

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0	4	13.364	2.06	5	19.538	3.908
2.2.Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0	5	10.28	4.12	5	19.541	3.908
2.3.Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0	4	11.822	4.116	5	20.054	4.011
2.4.Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0	4	11.308	4.12	5	19.539	3.908
2.5.Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	0	4	11.822	4.116	5	20.054	4.011
2.6.Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	4	11.822	3.43	5	19.711	3.942
TOTAL	0	0	26	70.418	22		118.437	23.687

Fuente:: Encuesta directa a estudiantes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Consiste en ser claro, concreto y preciso en su compartir con los estudiantes.

La tabla 18 establece que el 68.4% explica frecuentemente y en cuanto a la orden 2.4 el 57% pregunta con frecuencia, el 19.3% ejecuta a veces y el 1.75% de los docentes pregunta rara vez. En esta dimensión se comprueba que los docentes en sus clases no se consideran como punto de partida los conocimientos previos en los estudiantes siendo los mismos la base fundamental para llegar a los nuevos conocimientos.

TABLA 19

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓ N TOTAL	VALORACIÓ N PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1.Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	0	4	11.82 2	2.74	5	19.024	3.805
3.2.Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0	5	10.79 4	2.744	5	18.340	3.668
3.3.Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0	5	9.766	4.12	5	19.026	3.805
3.4.Envía tareas extras a la casa.	0	0	4	12.33 6	3.43	5	19.882	3.976
3.5.Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	0	3	13.36 4	4.12	5	20.567	4.113
3.6.Agrupar a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0	4	12.33 6	2.74	5	19.196	3.839
3.7.Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0	4	11.82 2	4.12	5	20.054	4.011
TOTAL	0	1	29	82.24	24		136.089	27.218

Fuente:: Encuesta directa a estudiantes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Los docentes debemos aplicar y crear acciones para incluir a los estudiantes con necesidades educativas especiales de forma respetuosa y eficaz en el aula.

La tabla establece que el 62.1% se preocupa frecuentemente, y en cuanto a la orden 3.6 el 64.2% los agrupa con frecuencia. En esta dimensión evidencia que no existe preocupación por los docente cuando los estudiantes faltan a sus clases,

TABLA 20

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 4.1.Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	2	13.878	5.488	5	21.424	4.285
4.2.Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	9	4.112	3.430	5	16.803	3.361
4.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	3	11.822	6.860	5	21.426	4.285
4.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	2	14.906	4.12	5	21.08	4.216
4.5.Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	3	13.878	4.12	5	21.081	4.216
4.6.Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	1	14.392	6.174	5	21.938	4.388
TOTAL	0	0	21	72.988			123.752	24.750

Fuente:: Encuesta directa a estudiantes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

El ejemplo dice más que la palabra, por lo tanto seamos vivos ejemplos de nuestros estudiantes.

En cuanto a la tabla 20 se establece que el 64.7% frecuentemente enseña a respetar a las personas diferentes y en lo que respecta a la orden 4.6 el 65.6% frecuentemente trata a los estudiantes con cortesía y respeto. En esta dimensión se da una excelente relación con los estudiantes, manteniendo siempre el respeto y la cortesía

TABLA 21
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE
FAMILIA Y/O REPRESENTANTE.
DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4	6	5.688	8.43	5	24.234	4.847
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	4	6	6.32	6.74	5	23.601	4.720
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4	5	7.584	6.74	5	24.023	4.805
TOTAL	0	13	18	19.592	21.9		71.858	14.372

Fuente:: Encuesta directa a padres de familia de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

En educación como en los demás sectores de la sociedad, la evaluación es un instrumento básico que sirve para juzgar la calidad o para redefinir los criterios e indicadores que la describen.

La tabla 21 establece que el 32% de los docentes, siempre contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad. En esta dimensión se comprueba que los docentes no planifican conjuntamente con los padres de familia, pero si se da una colaboración intrínseca entre cada uno de ellos.

TABLA 22

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	3	9.48	11.8	5	23.808	4.762
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	2	12.64	9.27	5	23.597	4.719
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	3	9.48	10.1	5	22.964	4.593
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	2	11.376	11	5	24.019	4.804
TOTAL	0	0	9	42.976	42.2		94.388	18.878

Fuente:: Encuesta directa a padres de familia de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Dentro de los estándares de calidad es la aplicación de normas y reglamentos, que nos permite alcanzar los aprendizajes deseados.

En esta tabla nos indica que el 44% de los docentes siempre entregan las calificaciones oportunamente a sus estudiantes. Los docentes son muy puntuales a la hora de iniciar las clases, a demás permanecen con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, demostrando así su vocación y responsabilidad.

TABLA 23

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1.Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	11.376	12.6	5	24.442	4.888
3.2.Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	2	0	9.48	15.2	5	27.186	5.437
3.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2	0	8.848	16	5	27.397	5.479
3.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	2	0	8.848	16	5	27.397	5.479
3.5.Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2	0	8.216	16.9	5	27.608	5.522
3.6.Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	2	0	7.584	17.7	5	27.819	5.564
TOTAL	0	11	3	54.352	94.4		161.849	32.370

Fuente:: Encuesta directa a padres de familia de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Es una parte esencial de cualquier proceso, que se presenta desde el momento mismo de la planeación, y que nos permite diagnosticar el trato que reciben sus hijos en la institución.

Hay que resaltar esta tabla, ya que el 58% de los docentes siempre enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes. En esta dimensión en lo que respecta a sociabilidad pedagógica el docente tiene un buen trato a los estudiantes, lo que si falta es poner mayor interés en la resolución de los problemas de indisciplina que presentan los estudiantes.

TABLA 24

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	1	10.112	14.3	5	25.285	5.057
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	4	2	7.584	14.3	5	27.821	5.564
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	4	1	7.584	16	5	27.821	5.564
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	1	10.744	12.6	5	24.652	4.930
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	1	10.112	14.3	5	25.285	5.057
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	4	1	7.584	15.2	5	28.243	5.649
TOTAL	0	13	7	53.72	86.8		159.107	31.821
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								

Fuente:: Encuesta directa a padres de familia de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo.

Familiarizar a los estudiantes, padres de familia y docentes con el principio Educación para todos de la Inclusión Educativa que compromete a todos a la tarea de reconocer, respetar y valorar la diversidad en los estudiantes.

Hay que resaltar esta tabla, ya que el 57% de los docentes, siempre envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento. En esta dimensión no se da la recomendación al padre de familia a que envíe a su hijo a un profesional especializado cuando el caso así lo amerite, además no hay talleres de recuperación pedagógica.

TABLA 25

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

A. ACTIVIDADES INICIALES.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	5	0
2. Inicia su clase puntualmente.	5	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	0	5
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	1	4
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	5	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	4	1
Total respuestas	20	10
Puntaje total.	25.00	
Puntaje promedio.	2.50	

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

La tabla establece que el 100% de los docentes si presentan el plan de clase al observador y que el 100% no revisa las tareas enviadas a casa. Con la observación de las clases se pudo detectar, el desconocimiento y falta de aplicación de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, es por ello que mi propuesta de mejoramiento va enfocado a esta problemática.

TABLA 26

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	4	1
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	0	5
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	0	5
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	5	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	0	5
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	5	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	3	2
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	5	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	2	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	0	5
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	2	3
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	1	4
13. Envía tareas	5	0
Total respuestas	32	33
Puntaje total.	40	0
Puntaje promedio.	4.00	

Fuente:: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Consiste en poner en práctica los conocimientos, habilidades y actitudes, que nos conduce a tener logros educativos que se espera de los estudiantes.

La tabla establece que el 100% de los docentes, si evidencian seguridad en la presentación del tema, en cuanto a la orden 12 el 80% no utiliza los recursos didácticos creativos para captar la atención e interés durante la clase. En esta dimensión se constató que no hay la utilización de recursos didácticos creativos, no presenta el tema, utilizando ejemplos de acuerdo a su entorno y necesidad.

TABLA 27

C. AMBIENTE EN EL AULA.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	4	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	5	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	2	3
4. Mantiene la disciplina en el aula.	5	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	3	2
Total respuestas	19	6
Puntaje total.	23.8	
Puntaje promedio.	2.38	

Fuente: Encuesta directa a docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Condiciones y circunstancias de una institución educativa, para el bienestar de todos quienes la conforman.

En cuanto a esta tabla establece que el 80% de los docentes no son afectuosos y cálidos con los estudiantes en cuanto a la orden 3 el 60% no valora la participación de los estudiantes. Se constató que no se valora la participación de los estudiantes, y no se da un buen ambiente en el aula ya que el docente no es afectuoso y cálido con los estudiantes.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes.	7.273		
Coevaluación de los docentes.	5.589		
Evaluación de los docentes por el Rector o Director, Vice-rector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo (Promedio).	7.797		
Evaluación de los docentes por los estudiantes.	18.500		
Evaluación de los docentes por los padres de familia.	15.727		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	54.886		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	23.750		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	78.636/100	A	EXCELENTE

TABLA 28**DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO****AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR, VICERECTOR O SUBDIRECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO.****DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.000	0	1	0.116	0.116
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.000	0	1	0.116	0.116
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0	1	0.116	0.116
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175

en labores comunitarias.								
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0.000	0.23	1	0.233	0.233
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.000	0.23	1	0.233	0.233
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175

Técnico.								
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	1	0.116	0.116
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.51.Realizo arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.000	0.23	1	0.233	0.233
1.57.Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175

1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
TOTAL	0	0	0	6.125	6.76		13.113	13.113

Fuente:: Encuesta directa al director de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Son descripciones de lo que debe hacer un director competente, es decir de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes la buena gestión de la institución educativa, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

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

TABLA 29

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
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	0.175	0	1	0.175	0.175
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0	1	0.058	0.058
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	1	0.000	0.000
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	0.175	0	1	0.175	0.175
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	1	0.058	0.058
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
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	0.23	1	0.233	0.233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0.175	0	1	0.175	0.175
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	0.23	1	0.233	0.233
TOTAL	0	0	0	1.400	0.7		2.215	2.215

Fuente: Encuesta directa al director de la Unidad Educativa "Arturo Quezada M"

Elaboración: Isabel Balarezo

Referente a los estándares de gestión escolar, permite conocer los procesos y prácticas institucionales que favorecen que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

La tabla 29 establece que en un 100% el directivo, rara vez observa el desarrollo de las clases del personal docente; al mes una vez por trimestre, lo cual hay que considerar y mejorar; y en un 100% siempre garantiza el respeto a los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. En esta dimensión se detecta que no hay asesoramiento a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, pero si el apoyo para la capacitación de cada uno de los profesores.

TABLA 30

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0.23	1	0.233	0.233
TOTAL	0	0	0	0	2.1		2.097	2.097
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								0.000

Fuente: Encuesta directa al director de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Los actores de la institución educativa se desarrollen profesionalmente, y que la institución se aproxime a su funcionamiento leal.

Mediante la tabla 30 en un 100% el directivo siempre mantiene comunicación personalmente con la comunidad educativa, y también en un 100% siempre mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. En cuanto a esta dimensión las competencias de liderazgo en la comunidad por parte del directivo son eficaces, ya que apoya, participa y promueve activamente para el desarrollo de la comunidad educativa.

TABLA 31

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0.354	0.24	5	0.649	0.130
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.531	0.47	5	1.003	0.201
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.5.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	1.18	5	1.180	0.236
1.7.Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0.354	0.47	5	0.826	0.165
1.8.Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0.94	5	0.944	0.189
1.9.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1.18	5	1.18	0.236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.177	0.93	5	1.1114	0.222
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1.18	5	1.18	0.236
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.708	0.24	5	0.944	0.189
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	1.18	5	1.18	0.236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.000	1.18	5	1.18	0.236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212

1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	1.18	5	1.18	0.236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.177	0.71	5	0.885	0.177
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	1.18	5	1.18	0.236

1.43.Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.44.Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.45.Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.46.Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	1.18	5	1.18	0.236
1.47.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.48.Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0.175	0.93	5	1.107	0.221
1.49.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.354	0.47	5	0.826	0.165
1.50.Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.51.Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.354	0.24	5	0.59	0.118
1.52.Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.177	0.71	5	1.003	0.201
1.53.Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.54.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
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	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.56.Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
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	0.177	0.94	5	1.121	0.224

1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
1.61.Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
TOTAL	0	0	0	13.981	52.4		66.528	13.306

Fuente:: Encuesta directa a los miembros del Consejo Directivo de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Es el cumplimiento cabal, de todas las responsabilidades que tiene un directivo frente a la institución, educativa.

La tabla 31 establece que el director en un 100% siempre controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos, en cuanto a la orden 1.45 el 84% siempre promueve la innovación pedagógica y referente a la orden 1.62 el director en un 66% siempre actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, físico y sexual. En la unidad educativa en estudio, el director si cumple con su trabajo, y a la vez realiza actividades de gestión, para el adelanto del plantel.

TABLA 32

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	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	0.177	0.94	5	1.121	0.224
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0.708	0.24	5	0.944	0.189
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	5	0.000	0.000
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0.177	0.93	5	1.111	0.222
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0.708	0.24	5	0.944	0.189
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0.531	0.47	5	1.003	0.201
2.10.Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
2.11.Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224

educativas especiales.								
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
2.14.Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
TOTAL	0	0	0	4.602	9.19		13.796	2.759

Fuente: Encuesta directa a miembros del Consejo Directivo de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Conocer y hacer conocer los deberes y derechos que tienen los estudiantes.

La tabla 32 establece que en un 100% el directivo no asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin que los aprendizajes sean significativos y funcionales, en cuanto a la orden 2.11 en un 66% el directivo siempre supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. En esta dimensión se detecta que no hay asesoramiento al personal docente en estrategias metodológicas.

TABLA 33

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.885	0	5	0.885	0.177
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.531	0.47	5	1.003	0.201
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.531	0.47	5	1.003	0.201
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.531	0.47	5	1.003	0.201
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.354	0.71	5	1.062	0.212
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.177	0.94	5	1.121	0.224
TOTAL	0	0	0	3.54	5.9		9.440	1.888

Fuente:: Encuesta directa a miembros del Consejo Directivo de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Consiste en mantener una constante comunicación con la comunidad educativa.

La presente tabla establece que en un 100% el directivo frecuentemente apoya el desarrollo de las actividades en beneficio de la comunidad, en cuanto a la orden 3.9 en un 84% siempre el director promueve el desarrollo de las actividades socioculturales y

educativas. Cabe recalcar que en cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad el directivo presenta un excelente desempeño.

TABLA 34

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2.860	4	2.86	0.715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	1.072	1.430	4	2.502	0.626
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	1.072	1.430	4	2.502	0.626
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	1.072	1.430	4	2.502	0.626
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	2.144	0.000	4	2.144	0.536
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	2.144	0.000	4	2.144	0.536
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	2.144	0.000	4	2.144	0.536
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1.072	1.430	4	2.502	0.626
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1.072	1.430	4	2.502	0.626
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité	0	0	0	1.072	1.430	4	2.502	0.626

Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.								
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1.072	1.430	4	2.502	0.626
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	1.072	1.430	4	2.502	0.626
TOTAL	0	0	0	16.616			34.491	8.623

Fuente: Encuesta directa al Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Los miembros del consejo estudiantil, son los encargados en velar por los intereses de sus compañeros.

La tabla 34 establece que es un 100% el director siempre dirige la conformación del comité central de padres de familia, en cuanto a la orden 1.11 en un 57% siempre el directivo toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. Por lo que en esta dimensión se analiza que si se da este seguimiento.

TABLA 35

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0.000	4	0.358	0.090
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0	0	0.000	4	0.358	0.090
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	2.144	0.000	4	2.144	0.536
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	2.144	0.000	4	2.144	0.536
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	1.608	0.000	4	1.965	0.491
TOTAL	0	1	0	5.896	0.000		6.969	1.742

Fuente:: Encuesta directa al Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Observar, supervisar y a la vez orienta a todos tener un mejor desempeño.

La tabla establece que en un 100% el directivo rara vez observa el desarrollo de las clases del personal docente, al menos vez por trimestre. En cuanto al orden 2.4 el directivo en un 100% frecuentemente garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. El directivo en cuanto a competencias generales tiene un desempeño excelente ya que cumpley hace cumplir las responsabilidades de todos los integrantes de la unidad educativa en estudio, supervisa el proceso de evaluación, porque tiene años de básica bajo su responsabilidad como ser profesor del área de matemática.

TABLA 36

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
	3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
TOTAL	0	0	0	4.824			24.129	6.032

Fuente:: Encuesta directa al Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa "Arturo Quezada M"

Elaboración: Isabel Balarezo

Consiste en apoyar desinteresadamente en toda actividad que vaya en beneficio de la comunidad.

La presente tabla establece que en un 80% el directivo siempre relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario y en cuanto a la orden 3.8, el 80% siempre realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en el plantel. Existe un buen desempeño del directivo en cuanto a sus competencias de liderazgo en la comunidad.

TABLA 37

EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	0.527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1	0	0	0.000	4	0.528	0.132
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	0.527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	0.527
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0.392	1.581	4	1.973	0.493
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0.784	1.054	4	1.838	0.460
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.784	1.054	4	1.838	0.460
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0.784	1.054	4	1.838	0.460
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.784	1.054	4	1.838	0.460
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	0.527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	0.527
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0.784	1.054	4	1.838	0.460
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.392	1.581	4	1.973	0.493
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0.784	1.054	4	1.838	0.460
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al	0	0	0	0.392	1.581	4	1.973	0.493

tesorero del Comité Central de Padres de Familia.								
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	1.176	0.527	4	1.703	0.426
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	1.568	0.000	4	1.568	0.392
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	1.568	0.000	4	1.568	0.392
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	2.108	4	2.108	0.527
1.20-Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	1.568	0.000	4	1.568	0.392
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	0.527
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	0.527
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	0.527
TOTAL	0	1	0	11.76			42.854	10.714

Fuente:: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Trabajar en forma conjunta con los padres de familia, planificar e incentivar toda actividad.

La tabla presentada establece que en un 100% el director rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, en cuanto a la orden 1.12 en un 57% siempre supervisa la conformación del consejo estudiantil.En cuanto a competencias gerenciales el desempeño directivo, considerado por los padres de familia es excelente.

TABLA 38

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	1.568	0.000	4	1.568	0.392
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1.176	0.527	4	1.703	0.426
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	0.527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	0.527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2.108	4	2.108	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	0	0	1.568	0.000	4	1.568	0.392
TOTAL	0	0	0	4.312	6.851		11.163	2.791

Fuente: Encuesta directa al Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Padres de familia y directivo, están comprometidos a velar por una educación de calidad.

La tabla 38 establece, que en un 100% el directivo frecuentemente realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, en lo que respecta al orden 2.6 en un 100% el directivo frecuentemente reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. Referente a competencias pedagógicas el directivo tiene un desempeño de excelencia puesto que practica las normas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la unidad educativa.

TABLA 39

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.536	2.145	4	2.681	0.670
TOTAL	0	0	0	4.824			24.129	6.032

Fuente.- encuesta directa al comité Central de padres de familia.**Elaboración.-** Isabel Balarezo.

La comunidad es el pilar importante en todo dentro educativo, por lo que debemos trabajar con todos quienes lo integran.

La presente tabla establece que el directivo en un 100% siempre evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa, en cuanto a la orden 3.9 en un 100% el directivo frecuentementere relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario. En conclusión, el directivo siempre busca el adelanto de la comunidad educativa.

TABLA 40
EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
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	1	0.167	0.167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167

1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1.12	1	1.115	1.115
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
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	1	0.167	0.167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167

Estudiantil.								
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	1.12	1	1.115	1.115
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0	1	0.112	0.112
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0	1	0.112	0.112
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0	1	0.056	0.056
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167

institución.								
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223

recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.								
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
TOTAL	0	0	0	6.847	6.47		13.594	13.594

Fuente:: Encuesta directa al Supervisor Escolar de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Supervisor escolar, encargado en capacitar a los docentes.

La tabla presentada establece que en un 100% el directivo siempre mantiene actualizado los inventarios debienes institucionales, en cuanto a la orden 1.22 en un 100% siempre entrega periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, también en un 100% el director a veces organiza la planificación del plantel, con la participación del personal docente. En esta dimensión se constata que no se promueve para la innovación pedagógica de los docentes.

TABLA 41

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0	1	0.112	0.112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	1	0.112	0.112
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0	1	0.000	0.000
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0	1	0.112	0.112
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167

2.12.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.13.Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
2.14.Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
TOTAL	0	0	0	1.67	0		2.006	2.006

Fuente:: Encuesta directa al Supervisor Escolar de la Unidad Educativa “Arturo Quezada M”

Elaboración: Isabel Balarezo

Capacitar en metodología y evaluación, para alcanzar objetivos positivos.

La tabla establece que el directivo en un 100%, frecuentemente organiza la elaboración del PEI con los estudiantes lo que respeta a la orden 2.8 en un 100% a veces supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos, lo cual se debe mejorar. Pudiendo manifestar que los docentes no tienen asesoramiento en las estrategias metodológicas, razón fundamental para levantar mi propuesta referente a este tema que nos conduce a mejorar la calidad de la educación.

TABLA 42

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0.22	1	0.223	0.223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0.167	0	1	0.167	0.167
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	1	0.167	0.167
TOTAL	0	0	0	0.835	1.34		2.173	2.173

Fuente: Encuesta directa al Supervisor de la zona de la Unidad Educativa "Arturo Quezada M"

Elaboración: Isabel Balarezo

Promover estrategias para trabajar con la comunidad educativa.

La presente tabla establece que el directivo en un 100% siempre delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, en cuanto a la orden 3.6 en un 100% siempre el director promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. El directivo desarrolla eficazmente las competencias de liderazgo en la comunidad, ya que aplica las dimensiones para alcanzar una excelencia tanto en el desempeño directivo como profesional, fundamentándose en los estándares de calidad educativa.

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo (Promedio)	17.425		
Evaluación del Rector y Vicerrector por el Consejo Directivo (Promedio)	17.953		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil (Promedio)	16.397		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia (Promedio)	17.965		
Evaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo por el Supervisor Escolar (Promedio)	17.763		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	87.503 /100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	76.524/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	87.503/100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	82.013/100	A	EXCELENTE

Tanto el desempeño de los docentes, como del directivo y de la unidad educativa es excelente, por lo que se sugiere mediante los círculos de estudio compartir con el resto de compañeros de las escuelas aledañas o de su jurisdicción Bilingüe Kichwa – castellano.

Se entiende como calidad educativa el grado en el que un conjunto de características inherentes al servicio educativo cumple con las necesidades o expectativas establecidas, generalmente implícitas o explícitas.

La evaluación es la herramienta más importante en un proceso de mejoramiento continuo para el logro de los estándares de calidad educativa, que señalan metas educativas para conseguir una educación de calidad. Es así, cuando los estándares se aplican a los profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Cuando los estándares se aplican a las instituciones educativas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyan a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizajes deseados.

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor o docente competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Referente a los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director competente, es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena

gestión de la institución educativa, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

5.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.2.1 Desempeño Profesional del Docente

Sociabilidad Pedagógica.- Se evidencia existe un alto porcentaje, que el alumno es tratado con cortesía y respeto por parte de los docentes, con esta tesis podemos afirmar que estos aspectos son muy importantes ya que puede incidir de forma directa en el proceso de enseñanza aprendizaje y de ello depende el éxito y el fracaso de los estudiantes. (Córdova, 2009)

Dicho así los maestros estamos obligados a promover un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones maestros alumnos basados en un ambiente de confianza y respeto mutuo. De la misma forma los representantes de los estudiantes afirman que la mayor cantidad de docentes trata a los estudiantes con cortesía y respeto afianzando lo dicho anteriormente que es esencial la buena actitud buen trato a los estudiantes, para construir una sana relación educativa entre los docentes y estudiantes.

Habilidades Pedagógicas y didácticas.- Existe un alto porcentaje de excelencia en el desempeño profesional docente, ya que todos los maestros manifiestan preparar sus clases en función a las necesidades e intereses de los estudiantes, donde seleccionan los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo socio afectivo de los estudiantes; de igual forma comparten los estudiantes, padres de familia y directivo del plantel, ya que se sienten contentos, seguros, estimulados, etc.

Lo que si falta por desarrollar en los estudiantes son algunas habilidades como son: exponer en grupo, analizar, reflexionar, etc.

Cabe indicar que esta situación se pudo evidenciar, en la observación de clases, que se realizó a los compañeros maestros, inclusive se detectó la no aplicación de estrategias metodológicas, en su proceso de enseñanza aprendizaje, mismos que son básicos y fundamentales para alcanzar una educación de calidad que nos propone los estándares de calidad, del desempeño profesional. (Actual Fortalecimiento Curricular, 2010).

La destreza es la expresión del “saber hacer” en los estudiantes, que caracteriza el dominio de la acción. Los criterios de desempeño nos sirven para orientar y precisar el nivel de complejidad en el que se debe realizar la acción, según condicionantes de rigor científico cultural, espaciales, temporales, de motricidad entre otros.

Las destrezas con criterio de desempeño constituyen el referente principal para que los docentes elaboren la planificación micro curricular de sus clases y las tareas de aprendizaje. Sobre la base de su desarrollo y de su sistematización, se aplicarán de forma progresiva y secuenciada los conocimientos conceptuales e ideas teóricas, con diversos niveles de integración y complejidad. (Actual Fortalecimiento Curricular, 2010, pag.11).

Razón fundamental para que los docentes desarrollen en los estudiantes las destrezas con criterio de desempeño, los mismos que les permiten ser estudiantes capaces de resolver problemas de la vida cotidiana, formar alumnos con un aprendizaje significativo, funcional y auténtico.

Desarrollo Emocional.- En esta dimensión se da una valoración de siempre, el docente afirma el verdadero gusto, satisfacción por trabajar con los estudiantes, se sienten gratificados y complacidos trabajar con los que le rodean, es decir sus compañeros, con el director, con los estudiantes y padres de familia; es el mismo sentir de los jóvenes estudiantes, de los docentes y directivo del plantel, ya que las fichas aplicadas así nos lo demuestran, existe un clima escolar positivo y agradable, entre todos, fomentando día a día entre todos ellos la práctica de valores como son el respeto, el amor, la solidaridad, responsabilidad, honestidad, etc., que nos conduce a poseer una excelente ética profesional, como así lo manifiesta en su obra (Morán, 1994)

Los docentes debemos considerar que cada estudiante es un mundo diferente, a quien le debemos respeto y consideración, referente a esta dimensión no se agrupa a los estudiantes por tener dificultades, y no hay la atención en forma personal, es decir una educación personalizada de acuerdo a su realidad, interés y necesidad, además no se elabora adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes, es decir no se respeta las diferencias individuales, lo nos propone el nuevo programa de la inclusión educativa, que nos propone que los maestros debemos trabajar para los

estudiantes, más no los estudiantes para los docentes, porque todos estamos en capacidad de construir una educación equitativa y valorativa. (Valenzuela, 2009)

Analizando esta dimensión, tanto los estudiantes, padres de familia y directivo se dan los mismos resultados, por lo que en recomendaciones se dará sugerencias al respecto, para superar esta dimensión, ya que todos y todas estamos invitados a trabajar mancomunadamente, siempre por el bienestar de los estudiantes, para así permitir que se integren fácilmente al ritmo de trabajo de los demás, para ello debe existir el diálogo constante, un seguimiento y monitoreo de todos los participantes de la unidad educativa.

Aplicación de Normas y Reglamentos.- Todo centro educativo, debe contar con su respectivo reglamento, el mismo que es un conjunto de normas que debemos cumplir para el bienestar de todos los que formamos el centro educativo (Ministerio de Educación)

En cuanto a esta dimensión, tanto los docentes, los estudiantes, padres de familia y directivo; tienen un desempeño de excelencia, ya que todos conocen y aplican el reglamento, con respeto, conscientes de que ello ha permitido vivir en un ambiente de paz y armonía (Código de Convivencia del plantel, 2010).

Cabe recalcar, que el código de convivencia fue elaborado por todos, conscientes de que es un documento curricular muy importante y necesario en la unidad educativa. Felicitamos por tener excelencia en esta dimensión y sugerimos que a través de círculos de estudio se comparta al resto de instituciones educativas, que pertenecen a la zona escolar.

Relaciones con la comunidad.- En lo que respecta a esta dimensión se evidenció, la poca participación de los docentes en actividades que va para el desarrollo de la comunidad, en cambio del directivo, estudiantes y padres de familia no se da tal situación; por el contrario existe la total participación y colaboración para toda actividad que organiza la comunidad. Todos debemos estar conscientes que la institución educativa no está separada de la comunidad, más bien están íntimamente relacionadas e involucradas, razón por la cual debe existir esa predisposición de todos, para trabajar

en pro de la comunidad que nos rodea.

Clima de trabajo.- En esta dimensión los docentes, estudiantes, padres de familia, tienen un excelente desempeño, ya que todos buscan siempre el diálogo, la comunicación para tratar los asuntos que atan a la institución.

Existe la disponibilidad, el interés, la dedicación del tiempo suficiente para realizar todas las actividades, que vayan en beneficio de la comunidad. Cumplen con los estándares de calidad, de trabajar en un ambiente de paz, armonía y sobre todo de cumplimiento, en donde los beneficiados son todos. (Muñoz, 2003)

Además se da la participación activa en el desarrollo de la comunidad, para ello planifican actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes, enfatizando un valor muy importante como es el compartir entre todos estrategias que van encaminadas al desarrollo de la comunidad educativa.

Donde hay armonía, paz y comunicación, el desempeño de los docentes, directivo e inclusive de los estudiantes será siempre excelente, debido a que el clima permite desempeñarnos de mejor manera, dando lo mejor de si, para conseguir las metas propuestas en beneficio de todos quienes forman la institución educativa, fortaleciendo lazos de amistad, compañerismo, y trabajo responsable.

Relaciones con los estudiantes.- En esta dimensión, los estudiantes marcan un desempeño de excelente a los docentes y directivo, ya que ellos afirman que la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta”, si les enseñan a respetar a las personas diferentes, les enseñan a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo, razón importante que ellos se sienten orgullosos de pertenecer a una cultura indígena, ya que su centro educativo es intercultural bilingüe, donde mantienen sus costumbres y tradiciones, en especial su idioma el quichua.

Mantienen buenas relaciones entre compañeros, con los profesores y padres de familia, inculcándoles que lo más importante es el respeto, hacia si y los demás.

Siempre son consideradas sus ideas, opiniones, sugerencias, preguntas y opiniones, es decir estar en empatía con los estudiantes, para que sientan seguros de su

aprendizaje. (Pérez, 2002)

Con relación al aspecto fomentar la autodisciplina en el aula se visualiza, que la mayor parte de docentes, considera muy importante esta dimensión, ya que la autodisciplina es la capacidad de auto corregirse y regularse con el afán de mejorar en cualquier aspecto de la vida humana, inculcando los valores éticos y morales, que hoy en día se está perdiendo, por el abandono de los padres a sus hijos, por el fantasma de la migración, con este fundamento y los resultados expuestos se refleja que existe autodisciplina en el salón de clases y por ende en la institución educativa.

Clase demostrativa.- Los docentes, que me permitieron estar presente en sus clases, me presentaron el plan de clase, la misma que en la mayoría se inició con puntualidad.

No se revisa tareas que hayan sido enviadas a casa, de pronto por factor tiempo, o quizá por la preocupación de que su planificación se cumpla a cabalidad, en algunos maestros no dan a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes, el cual es importantísimo y necesario ya que ellos deben conocer el para qué, les servirá los nuevos conocimientos, y destrezas a desarrollar, ya que la misma permite motivar a los estudiantes a poner interés y empeño a los nuevos conocimientos, son los primeros en que deben conocer y estar a su gusto, así se está cumpliendo con los estándares de calidad.(Quintero, 1996)

El tema fue presentado con total claridad a los estudiantes, por parte de los profesores, luego proceden a diagnosticar a los alumnos, sobre el nuevo tema a conocer, dando paso así al cumplimiento de la planificación.

En cuanto a criterios de evaluación, los docentes de la Unidad Educativa en estudio, si consideran las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, tienen una dificultad de no presentar el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones, además no relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes, su comunidad, de acuerdo a los estándares de calidad, el considerar su entorno como punto de partida, para alcanzar a desarrollar las destrezas con criterio de desempeño, que nos propone el actual fortalecimiento curricular.

Lo valioso que hay que destacar de los docentes, es que prestan mucho interés en reforzar y explicar detenidamente al estudiante, que muestra dificultad para comprender un concepto o una actividad, realiza preguntas para comprobar si los alumnos comprendieron lo explicado en clase; lo cual demuestra una de las características básicas del perfil del docente.(Valenzuela, 2009)

Los docentes demuestran seguridad en la presentación del tema, cabe recalcar que la mayoría de los docentes no utilizaron recursos didácticos creativos para así captar la atención e interés durante la clase, pero sobre todo las estrategias metodológicas a utilizar no fueron las más adecuadas, es por ello que mi propuesta de mejoramiento va enfocado a este tema, que es lo fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje, para así conseguir una educación con calidad y calidez.

Ambiente en el aula.- Referente a esta dimensión, se pudo evidenciar claramente que los docentes son afectuosos y cálidos con los estudiantes, les llaman por sus nombres, el trato es con respeto y amabilidad, mantiene la disciplina en el aula, y lo esencial motivan a los estudiantes a participar activamente en clase, de igual forma los representantes o padres de familia, directivo y estudiantes afirman que la mayoría de los docentes tratan con afecto y respeto a los alumnos, permitiéndoles alcanzar un alto grado de confianza, participación, responsabilidad, basados en el marco del respeto, todo ello conlleva a la excelencia del desempeño profesional del docente(Valdéz, 2000).

5.2.2 Desempeño Profesional del Directivo

Competencias Generales.- En lo que respecta al desempeño del directivo del plantel es excelente, debido a que cumple a cabalidad con sus obligaciones que están en la (LOEI LOSEP art. 17, 18) lo cual le hace un directivo eficaz y eficiente ya que siempre busca mejorar la gestión institucional, identificando las fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas, mediante la matriz denominada el FODA, para luego ejecutar una matriz de propuesta, dando solución a problemas que afectan a la comunidad educativa, cumple con los estándares de calidad del directivo, el cual debe poseer las características de un excelente líder institucional.

Para ello posee todos los documentos curriculares, como son:

- Reglamento interno
- Plan Curricular Institucional
- Código de Convivencia
- Planificaciones curriculares
- Plan Operativo Anual
- Inventario del plantel
- Registro de matrículas
- Libro de actas
- Carpeta de informes mensuales
- Informes de presupuestos
- Actas de entrega y recepción
- Libro de promociones
- Registros de asistencia de los estudiantes
- Registro de asistencia de los docentes
- Libros contables
- Registro de actividades complementarias, etc.

Esto permite conocer que el directivo es competente, y sobre todo cumple con sus obligaciones, demostrando que tiene todas las características de un excelente perfil directivo.(González, 2010)

Competencias Pedagógicas.- El sentir de los estudiantes, docentes fue que el directivo, no observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre, esto se debe a que tiene un área a su cargo (matemáticas), y tiene que dar a octavo, noveno y décimo año de educación básica, en esta dimensión se detecta que no hay asesoramiento a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas, en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El proceso de construcción del conocimiento en el diseño curricular se orienta al desarrollo de un pensamiento lógico, crítico, creativo a través del cumplimiento de los objetivos educativos que se evidencian en el planteamiento de habilidades y

conocimientos. El currículo propone la ejecución de actividades extraídas situaciones y problemas de la vida y el empleo de métodos participativos de aprendizaje, para ayudar al estudiantado a alcanzar los logros de desempeño que propone el perfil de salida de la Educación General Básica. (Ministerio de Educación, 2011)

Con la aplicación de las diferentes estrategias metodológicas el estudiante será capaz de:

- Observar, analizar, comparar, entamar y graficar las ideas esenciales y secundarias interrelacionados, buscando aspectos comunes, relaciones lógicas y generalizaciones de las ideas.
- Reflexionar, valorar, criticar y argumentar a cerca de conceptos, hechos y procesos de estudio.
- Indagar y producir soluciones novedosas y diversas a los problemas, desde los diferentes niveles de pensamiento.

Competencias de liderazgo en la comunidad.- En esta dimensión el directivo, tiene un desempeño excelente, ya que mantiene comunicación permanente con toda la comunidad educativa, apoya al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad; así lo afirman los antes mencionados, cumpliendo uno de los aspectos que propone los estándares de calidad de los directivos. (González, 2010)

Es quien le gusta delegar responsabilidades a los miembros de la comunidad educativa, promoviendo así el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.

Tanto el consejo técnico como el consejo estudiantil y el comité de padres de familia y supervisor de la zona, afirma lo anterior escrito confirmado que el directivo del plantel, tiene un excelente desempeño; para todos y todas quienes forman la unidad educativa “Arturo Quesada Mendieta” de la comunidad de Ayaloma, cantón Nabón, provincia del Azuay, mismo que cumple las características que debe poseer un directivo, cumpliendo con los estándares y dimensiones.(Ministerio de Educación).

En conclusión el desempeño profesional de los docentes alcanzó un 78.636/100; que

en su valoración representa la letra A de excelencia, en cuanto al desempeño del directivo, obtuvo 76.958/100, letra A de excelencia y en cuanto al promedio del desempeño de la institución educativa investigada alcanzó el 77.797/100 letra A de excelencia; por lo que felicitamos y deseamos que continúen así; brindando una educación de calidad y calidez, con eficacia y eficiencia, recomendando que compartan con las escuelas que pertenecen a su zona escolar, a través de círculos de estudio. Fomentando el desarrollo de la educación, propugnando el acceso a la misma a toda la población Azuaya, definiendo el currículo provincial con referencia al currículo nacional, capacitando a los maestros, aplicando el marco legal, ejecutando proyectos para superar sus debilidades y amenazas y aprovechando las fortalezas y debilidades.

Referente a la institución, labora de acuerdo a la realidad provincial, ejecutando acciones tendientes al mejoramiento de la calidad de educación, en sus niveles y modalidades que le compete, de manera eficaz, eficiente, con calidad y calidez.

El mejoramiento de la calidad de educación, está cimentado en la formación de valores éticos y morales, cívicos, culturales, en el desarrollo de la inteligencia, la creatividad, la criticidad y el razonamiento lógico, como instrumento del conocimiento.

Por tanto todos estamos invitados a continuar con las siguientes bases:

- ✓ Honestidad en el desempeño de las funciones.
- ✓ Responsabilidad profesional (científica y moral)
- ✓ Respeto a la dignidad humana.
- ✓ Actualización permanente.
- ✓ Accionar centrado en la realidad provincial y regional.

6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.-

6.1 Conclusiones

En cuanto al desempeño profesional docente, los maestros no desarrollan en los estudiantes las habilidades de analizar, sintetizar, investigar, etc. Conociendo que estas habilidades son de suma importancia en el aprendizaje de los alumnos.

- En la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, no se da las tareas diferenciadas a los estudiantes, a todos se envía el mismo deber, conociendo que hay alumnos que necesitan otras tareas debido a los problemas de aprendizaje que presentan.
- Los docentes en un 90% no utilizan de las tecnologías y comunicación para sus clases, aún evidenciando que la unidad educativa cuenta con este material valioso e importante, de igual manera no se elabora material didáctico novedoso y motivante para los estudiantes, a veces creemos que un cartel lo es todo, lo cual no es así.
- En cuanto a sociabilidad pedagógica no se da la selección de los contenidos, de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, sino más bien se trata de seguir de corrido los contenidos que ya están en los textos.
- De acuerdo a la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas, se detectó que no se utiliza bibliografía actualizada y no se prepara las clases en función a sus necesidades e intereses.
- De acuerdo a las matrices se comprobó que los docentes en sus clases no consideran como punto de partida los conocimientos previos, o llamado también fondo de experiencias, siendo los mismos la base fundamental para llegar a los nuevos conocimientos o construcción del conocimiento, además no se utiliza las respectivas estrategias metodológicas, para cada área de estudio, por lo que mi propuesta de mejoramiento educativo va enfocado a esta problemática, que si bien es cierto es la llave para tener unas clases de excelencia.
- No se da la recomendación al padre de familia a que envíe a su hijo a un profesional especializado cuando el caso así lo amerite, además no hay talleres de recuperación pedagógica.

- Con la observación de las cinco clases, que pude compartir con los docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” , pude evidenciar la no aplicación de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje en las cuatro áreas de estudio como son: Matemática, Lengua y Literatura, Estudios Sociales y Ciencias Naturales.
- No se valora la participación de los estudiantes, con palabras o señales de que está implica incentivo y motivación.
- Referente al desempeño Directivo, el compañero Director cumple un excelente perfil, basado en los estándares y dimensiones de calidad.
- El Director del plantel, no asesora a los docentes en la aplicación de estrategias metodológicas, utilización de recursos didácticos, por lo que a más de ser Directivo tiene que cumplir con una carga horaria, con el área de matemática.
- En conclusión la calificación promedio del desempeño de los docentes es de 78.636/100 que nos lleva a una excelencia profesional docente, en lo que respecta a la calificación promedio del desempeño directivo es de 76.958/100 igual a excelente desempeño directivo, y en lo que refiere a la calificación promedio del desempeño de la institución es 77.797/100 equivale a excelente, por lo que felicito a todos quienes forman este centro educativo a quien estimo, admiro y aprecio mucho.

6.2 Recomendaciones

Con todo respeto y cariño sugiero a mis queridos colegas de la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta”, las siguientes recomendaciones, las mismas que les permitirán seguir alcanzando el excelente desempeño profesional y directivo de su institución educativa. A continuación haré constar las siguientes recomendaciones:

- Desarrollar habilidades y destrezas en los estudiantes como: analizar, sintetizar, investigar, etc.
- Continuar con el buen desarrollo emocional frente a sus alumnos.
- Enviar tareas diferenciadas a los estudiantes con necesidades especiales.
- Continuar con la aplicación de normas y reglamentos, mismos que nos lleva a un buen vivir dentro y fuera de la institución.

- Felicitar por la excelencia que obtienen al tener buenas relaciones con la comunidad, el apoyo desinteresado que hay entre ellos, siempre predispuestos al diálogo y al trabajo en equipo.
- Se recomienda a los docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” dar uso de las tecnologías y comunicación para sus clases, aprovechar al máximo de todo el material didáctico que posee la institución, para así tener clases de excelencia.
- Continuar con el buen trato tanto entre compañeros, Padres de familia, estudiantes y directivo, fomentando así la cultura de paz.
- Los contenidos de aprendizaje, se recomienda que deben ser dados de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes, y no considerar que los textos entregados por el ministerio de educación son camisas de fuerza, más bien debemos adaptarlas de acuerdo a las necesidades e intereses de los alumnos.
- Recomendar a los profesores dar mayor atención a utilizar bibliografía actualizada, y sobre todo a preparar las clases en función a las necesidades de los estudiantes.
- Todo docente al iniciar sus clases, debemos partir del fondo de experiencias de los estudiantes es decir de lo que sabe, recuerda, para luego llegar a la Zona de Desarrollo Próximo o construcción del conocimiento, además recomendar la utilización de estrategias metodológicas para cada área estudio, por lo que sugiero tomar en cuenta mi propuesta de mejoramiento educativo en cuanto a este aspecto.
- Continuar con las excelentes relaciones con los estudiantes, basados en el maco del respeto y la no discriminación a los alumnos por ningún motivo.
- Concientizar al padre de familia, de lo importante que es que su hijo o representado, sea atendido por un profesional especializado cuando el caso así lo amerite, para que pueda desempeñarse sin dificultad en sus clases, además hacerle comprender lo valioso que es asistir a las recuperaciones pedagógicas, ya que son clases extras que se da a los estudiantes que lo necesitan para fortalecer sus aprendizajes.

- Todo trabajo merece su recompensa, cuanto más la participación de los estudiantes en clases, y eso significa mucho para ellos, y se los motiva a ser emprendedores y participativos.
- Felicitar al Director del plantel, y que continúe con su buen perfil mismo que le lleva a un excelente desempeño directivo
- Se recomienda al Director de la Unidad Educativa asesorar continuamente al Personal Docente en la aplicación de estrategias metodológicas y recursos didácticos, para cada área de estudio, y de acuerdo al tema a enseñar o compartir, concientizándoles que las dos van de la mano y ello nos permite obtener una educación de calidad y calidez con nuestros educandos.

7.-PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. Título de la Propuesta.

Capacitación en la aplicación de técnicas, métodos, procesos como principales estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, para las áreas de Matemáticas y Lengua y Literatura.

7.2. Justificación

Es importante dar solución a este problema; debido a que es la base fundamental en todo el proceso educativo, la correcta aplicación de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que sin ellos es difícil conseguir un aprendizaje significativo, funcional y autónomo que nos propone el Actual Fortalecimiento Curricular Básico consensuado.

Para ello, se concientizará a todos los docentes la importancia y efectos que produce al dar un buen uso a las diversas estrategias de enseñanza aprendizaje que existe, para las áreas de estudio, todo esto acompañado con un buen material didáctico mismo que tiene que ser llamativo, coherente, concreto y dar prioridad al uso de las Tics y material del medio que no dan uso en la Unidad Educativa.

Consientes que esta propuesta de mejoramiento nos llevará a tener como efecto estudiantes críticos, lógicos y capaces de dar solución a problemas de la vida diaria cotidiana, para así todos vivir en una sociedad justa, equitativa y sobre todo armónica (Buen vivir) o Sumak kawsay.

7.3. Objetivos de la Propuesta

Objetivo General.-

Mejorar el trabajo docente a través de la aplicación de las estrategias metodológicas en las clases de Matemáticas y Lengua y Literatura.

Objetivos Específicos.-

- ❖ Conseguir un cambio de actitud por parte del personal docente y estudiantes.
- ❖ Diseñar estrategias metodológicas, para facilitar el aprendizaje en los estudiantes.
- ❖ Socializar las estrategias metodológicas para cada área de estudio, valorar la aplicación y la práctica de los mismos.

7.4. Actividades

- Socializar a los docentes y directivo de la unidad Educativa, con el tema: “Aplicación de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje”.
- Motivar a los docentes la aplicación de las estrategias metodológicas de acuerdo a cada área de estudio.
- Ejecutar un taller de capacitación sobre el tema antes mencionado.
- Formar grupos de trabajo con los docentes y directivos.
- Exposición de carteles sobre la temática Estrategias metodológicas para matemática, Lengua Literatura, Ciencias Naturales, Estudios Sociales y Kichwa.
- Realizar socio dramas, representando lo aprendido.
- Leer folletos, revistas, e información científica.
- Debatir y exponer sus conclusiones.
- Realizar dinámicas en grupo.
- Compartir sus estrategias metodológicas, de acuerdo a su área de estudio.
- Elaboración de réplicas de material didáctico.
- Evaluación de la capacitación.

TALLER N°1

Objetivo.- Reconocer la importancia de la aplicación de las estrategias metodológicas en las clases con los estudiantes, para facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje, mediante la reflexión y concientización para llegar a una educación de calidad y calidez.

Tema	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Aplicación de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Escuchar una lectura “Mis estudiantes aprenden así” - Expresar ideas acerca la lectura. - Comparar los aspectos de la lectura, con su rol diario. - Analizar cada uno de los aspectos. - Extraer lo más importante. 	Lectura Papelotes Revistas Láminas Pizarra Marcadores	Alumna maestrante Personal Docente Director supervisor	13h15 a 15h15 7 de mayo del 2012

TALLER N°2

Objetivo.- Mejorar la calidad de educación, mediante a la aplicación correcta de las estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje de las cuatro áreas de estudio, para alcanzar un aprendizaje significativo y funcional.

Tema	Estrategias	Recursos	Responsables	Tiempo
Estrategias metodológicas en las áreas de matemática, lengua, estudios y ciencias naturales.	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición de carteles. - Observar y analizar. - Describir e interpretar cada uno de ellos. - Compara con su vida laboral, si se está o no aplicando las estrategias debidas para cada área de estudio. - Extraer conclusiones y compromisos. 	Carteles Láminas Papelotes Marcadores Pizarra Textos de información Folletos educativos	Alumna maestrante Personal docente Director Supervisor	13h15 a 15h15 El 22 de mayo del 2012.

TALLER N°3

Objetivo.- Fortalecer las habilidades metodológicas, de los docentes de la Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta”, para alcanzar en excelente desempeño profesional docente, en donde los beneficiados serán los estudiantes.

TEMA	ESTRATEGIAS	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
Dramatización de una clase demostrativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Explicación - Reflexión - Comparación - Aplicación - Escuchar y reflexionar sobre las actividades que realiza. - Extraer conclusiones y recomendaciones. 	Planificación Pizarra Carteles marcadores	Alumna maestrante Personal Docente Supervisor	13h15 a 15h15 el 7 de junio del 2012

7.5. Resultados Obtenidos

- Maestros, directivos y estudiantes contentos, capacitados y preparados para nuestra hermosa labora que es trabajar con lo más sublime la niñez y juventud de nuestra patria.
- Estrechar vínculos de amistad y camaradería.
- Mejorar resultados académicos en los próximos años lectivos.

7.6 Localización y Cobertura Espacial

La Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” de la comunidad de Ayaloma, cantón Nabón provincia del Azuay, limita al norte con el cantón Sigüig, al sur con el cantón Oña, al este con Morona Santiago, al oeste con Girón y Santa Isabel.

Su población es de 734 habitantes, su comunidad es netamente indígena del pueblo cañarí, su idioma es kichwa y como lengua de relación es el castellano.

Su extensión es aproximadamente de 10 kilómetros cuadrados, la mayor parte son bosques, pastizales, y aptos para la agricultura.

Su gente se dedica a la agricultura, ganadería criaderos de ovinos, porcinos, y animales menores.

En anexos se adjuntará el respectivo croquis de la comunidad donde está ubicada la Unidad Educativa.

La Unidad Educativa “Arturo Quesada Mendieta” cuenta con 12 profesores, de los cuales 8 son con nombramiento y 4 contratados, cinco de ellos pertenecen a la cultura indígena puruhá, y 7 docentes son de la misma comunidad siendo de la cultura cañarí.

Existe 151 estudiantes, cuentan con educación inicial, de cero a cinco años, llamado EIFC Educación Infantil Familiar Comunitario, y con educación básica hasta el décimo año.

En cuanto a los padres de familia hay un total de 120, tiene el apoyo directo de la Ilustre Municipalidad del Cantón Nabón, Plan Internacional, DIPEIBA Dirección de Educación Intercultural Bilingüe del Azuay, y todas las instituciones del gobierno.

7.7. Sostenibilidad de la Propuesta

Humanos

- Director
- Personal Docente
- Estudiantes
- Padres de familia
- Alumna Maestrante, facilitadora.
- Director de la RED
- Supervisor

Tecnológicas

- Computadoras
- Infocus

- Laptus
- Pizarra digital
- Internet
- Televisor
- DVD
- Amplificador
- Radio grabadora
- Teléfono

Materiales

- Papelotes
- Cartulinas
- Marcadores
- Hojas de papel boon
- Tarjetas
- Cinta masking
- Peganol
- Pizarra

Económicos

Dinero para el traslado a la comunidad, gastos en materiales, imprevistos, etc.

7.8.-Presupuesto

MATERIAL	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Copias	\$ 0,03	\$ 15
Carteles	\$ 10	\$ 30
Transporte	\$ 5	\$ 40
Anillados	\$ 3	\$ 5
Materiales escritos		\$ 5
Total de gastos	\$ 18,03	\$ 105

Costo del curso.- Es de 105 dólares americanos.

7.9. Cronograma de la Propuesta

N°	SEMANAS	1	2	3	4	5	6
	ACTIVIDADES	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.
1	Elaboración de la propuesta de mejoramiento educativo.	_____					
2	Revisión y corrección de la propuesta..	_____					
3	Aprobación y validación de la propuesta de mejoramiento educativo.	_____					
4	Reunión con el personal docente para la respectiva socialización de la propuesta.		_____				
5	Taller sobre la aplicación de las técnicas, métodos como estrategias metodológicas en el proceso de enseñanza aprendizaje en las cuatro áreas de estudio.		_____				
6	Taller dramatización de una clase demostrativa, aplicando las técnicas y métodos aprendidos.		_____				
7	Redacción del Informe final.						_____
8	Presentación del informe.						_____

8.- BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, J. (2011). *La Evaluación Educativa*. Cali, Colombia: FES.
- Amos, J. (1987). *Educación de calidad*. Santiago, Chile.
- CEDMI. (1999). *Evaluación de los Aprendizajes*. Cuenca: LNS.
- Córdova, F. (2009). *Principios de la Evaluación*. Cuenca, Ecuador: Cuenca.
- Garzón, L. (1994). *Sobstistemas de Evaluación*. Cali, Colombia: Trillas.
- González, T. (2010). *Revolución de la Educación*. México, México.
- Iglesias, M. (1996). *Sistema Educativo*. Quito, Ecuador.
- León, M. (1996). *Tipos de Evaluación*. Bogotá, Colombia.
- LNS. (2001). *Real Academia Española*.
- Manual Básico del docente. (2002.). Pedagogía. En C. M. Alonso Luis, *Manual Básico del Docente* (pág. 19). Madrid.: Iberica Gráfica.
- Mieles, V. (2000). *Evaluación Educativa y Estadística*. Guayaquil, Ecuador.
- Ministerio de Educación. (Marzo de 2011). *Estándares de calidad*. Recuperado el 08 de Febrero de 2012, de Estándares de calidad: <http://www.educación.gob.ec>
- Ministerio de Educación. (s.f.). <http://www.educacion.gob.ec>. Recuperado el 20 de febrero de 2012, de <http://www.educacion.gob.ec>: <http://www.educacion.gob.ec>
- Ministerio de Educación. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Ecuador.
- Morán, F. (1994). *Evaluación Educativa*. Guayaquil, Ecuador.
- Pérez, L. (2002). *Teorías del Aprendizaje*. Riobamba, Ecuador: Riobamba.
- Quintero, M. (1996). *Evaluación de Proyectos Sociales*. Bogotá, Colombia: FES.

Rodríguez, J. (1999). *Evaluación Educativa* (Segunda ed.). Loja, Ecuador: UTPL.

Sánchez, J. (2002). *Acción Educativa*. Cuenca: LNS.

Tenbrick, T. (2008). *Evaluación*. Canadá: Narcea.

Valdéz, A. (2000). *Institución Productiva*. México, México.

Valenzuela, J. (2009). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México, México: Trillas.

Valladares, I. (1996). *Psicología del Aprendizaje*. Loja: UTPL.

ANEXOS

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Octubre de 2011

Señor (a)
Rector-Director de Instituciones Educativas
 En su despacho.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, viene trabajando en varias líneas de Investigación en el ámbito de la Educación, en cooperación interinstitucional con varias Universidades e instituciones relacionadas con aspectos sociales. Además, es de interés de nuestra institución la formación superior para aportar al proceso de investigaciones nacionales que respondan a la necesidad imperiosa de que en el Ecuador se realicen estudios con un alto nivel de impacto en el desarrollo educativo y social.

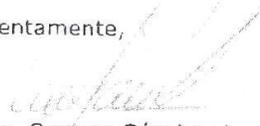
Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR EN LA EDUCACIÓN ECUATORIANA EN LOS CENTROS EDUCATIVOS DE BÁSICA Y BACHILLERATO DEL PAÍS, DURANTE EL AÑO 2011-2012"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. (a) Rector (a) – Director (a), muy comedidamente, autorice a.....Julia Isabel Balarezo Avila....., Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

Es importante indicar, que la UTPL se encuentra apoyando el trabajo de nuestros maestrantes y la labor que desplegarán en esta investigación, puesto que los datos levantados serán utilizados con fines netamente académicos e investigativos, guardando así la identidad de las personas e instituciones participantes. Una vez que se tenga los resultados analizados, se entregará el debido reporte a su Institución..

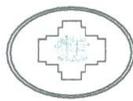
Segura de contar con la favorable atención al presente, sin otro particular. me suscribo de usted, expresándole mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


 Dra. Carmen Sánchez L.
COORDINADORA ACADEMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA



Recibido
9 - enero - 2012
Gloria Conchi
Directora(e)



M.E.
Ministerio de Educación



República del Ecuador

C. E. C. I. B.
ARTURO QUESADA MENDIETA

Ayaloma – Nabón – Azuay
Acuerdo Ministerial No 24 del 25 de julio de 1989

DIPEIB-A
Dirección Provincial de Educación
Intercultural bilingüe
del
Azuay

M.E.

Ministerio de Educación

Quien suscribe, director del CECIB: “Arturo Quesada Mendieta”

DINEIB

Dirección Nacional
de
Educación
Intercultural Bilingüe

DIPEIB-A

Dirección Provincial
de
Educación
Intercultural Bilingüe
del
Azuay

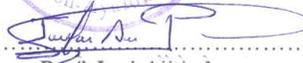
CERTIFICA:

Que, la licenciada Isabel Balarezo Ávila alumno maestrante en pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó su trabajo investigativo en la Institución Educativa antes mencionada, el día martes 7 de febrero del presente año a partir de las 7:30 am, hasta las 15:30pm, en donde observó clases demostrativas por parte de los docentes de la Institución, y aplicó los diferentes instrumentos de evaluación tanto a estudiantes, profesores, padres de familia, directivo, comité central de padres de familia, gobierno estudiantil.

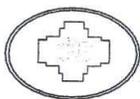
Es todo cuanto puedo CERTIFICAR en honor a la verdad.

Ayaloma, 7 de febrero de 2012

Atentamente,



Prof. José Ajtimbay
DIRECTOR (e)



M.E.
Ministerio de Educación



República del Ecuador

C. E. C. I. B.
ARTURO QUESADA MENDIETA

Ayaloma – Nabón – Azuay

Acuerdo Ministerial No 24 del 25 de julio de 1989

DIPEIB-A
Dirección Provincial de Educación
Intercultural bilingüe
del
Azuay

M.E.

Ministerio de Educación

Quien suscribe, director del CECIB: “Arturo Quesada Mendieta”

DINEIB

Dirección Nacional
de
Educación
Intercultural Bilingüe

DIPEIB-A

Dirección Provincial
de
Educación
Intercultural Bilingüe
del
Azuay

CERTIFICA:

Que, la licenciada Isabel Balarezo Ávila alumno maestrante en pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó su trabajo investigativo en la Institución Educativa antes mencionada, el día martes 7 de febrero del presente año a partir de las 7:30 am, hasta las 15:30pm, en donde observó clases demostrativas por parte de los docentes de la Institución, y aplicó los diferentes instrumentos de evaluación tanto a estudiantes, profesores, padres de familia, directivo, comité central de padres de familia, gobierno estudiantil.

Es todo cuanto puedo CERTIFICAR en honor a la verdad.

Ayaloma, 7 de febrero de 2012

Atentamente,



Prof. José Ajitimbay
DIRECTOR (e)

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL/LA DOCENTE

Educación Básica

8° EB 9° EB 10° EB

Bachillerato

1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

2. CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente:	VALORACIÓN	
	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones.		
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		

9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas		

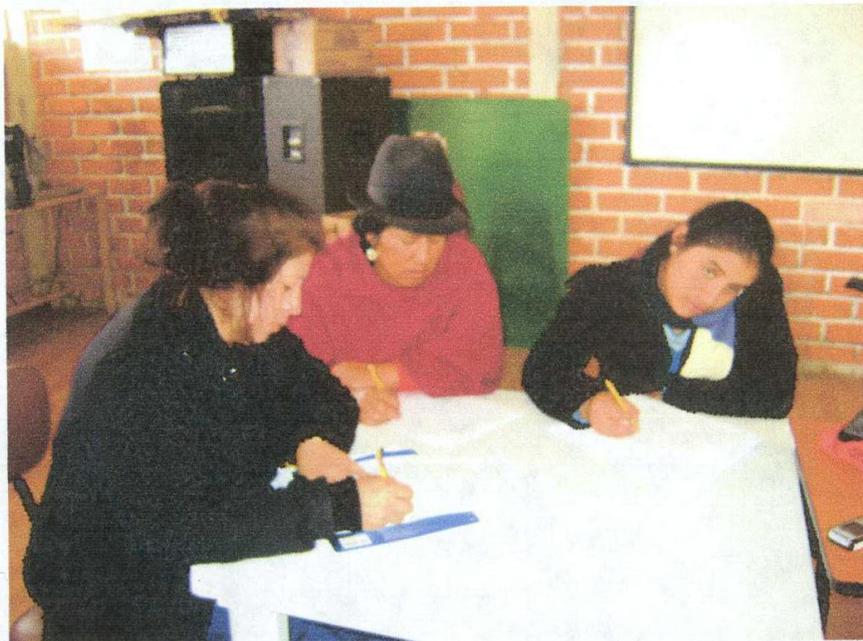
C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
3. Valora la participación de los estudiantes.		
4. Mantiene la disciplina en el aula.		
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

**APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS A LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA “ARTURO QUESADA MENDIETA”**



**APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS A LOS PADRES DE FAMILIA DE
LA UNIDAD EDUCATIVA “ARTURO QUESADA MENDIETA”.**



OBSERVACIÓN DE CLASES, POR PARTE DE LA ALUMNA MAESTRANTE, DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ARTURO QUESADA MENDIETA”



APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS A ESTUDIANTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ARTURO QUESADA MENDIETA”



APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS A LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ARTURO QUESADA MENDIETA”



APLICACIÓN DE LAS ENCUESTAS A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “ARTURO QUESADA MENDIETA”