



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la
Unidad Educativa Particular “Verbo” de la ciudad de Riobamba,
parroquia Juan de Velasco, cantón Riobamba, de la provincia de
Chimborazo, durante el año 2011- 2012”

Tesis de grado.

AUTORA:

Freire Enríquez Felicita del Socorro

DIRECTORA:

Luna Briceño Tula Silvana.

CENTRO ASOCIADO RIOBAMBA

2012

CERTIFICACIÓN

Dra. Mgs. Tula Silvana Luna Briceño

Directora de Tesis

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas establecidas por el Posgrado en Pedagogía para el desarrollo de tesis de Maestría, de la Universidad Técnica Particular de Loja cuyo tema es **“EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “VERBO” DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, CANTÓN RIOBAMBA, PROVINCIA DE CHIMBORAZO, DURANTE EL AÑO 2011-2012”**, en tal razón autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Loja, 06 de junio del 2012

Dra. Mgs. Tula Silvana Luna B.
DIRECTORA DE TESIS.

CESIÓN DE DERECHOS

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

Yo, Felicita del Socorro Freire Enríquez, con cédula de ciudadanía **060088270-8**, en calidad de autor de la presente investigación eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales por el desarrollo del presente trabajo:

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

Riobamba, 06 de junio del 2012

.....
Felicita del Socorro Freire Enríquez

060088270-8.

AUTORÍA

Yo Felicita del Socorro Freire Enríquez, autora de la tesis “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la unidad educativa particular “Verbo” de la ciudad de Riobamba, Cantón Riobamba, provincia de Chimborazo, durante el año 2011- 2012”. Dejo constancia como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

.....
Felicita del Socorro Freire Enríquez

060088270-8.

AGRADECIMIENTO

Al dueño de todo lo creado, al que pone y guarda el tiempo, a la Universidad Técnica Particular de Loja, al ilustrado cuerpo docente y a mi distinguida Tutora la Mgs. Tula Luna, por ser los maestros mediadores, que llevan a sus maestrantes, a encontrarse con esa estrella que ya no es tan lejana y a la Unidad Educativa Particular “Verbo”, por darme la oportunidad de conocer todos sus aciertos, en favor de la juventud ecuatoriana.

FELICITA DEL SOCORRO

DEDICATORIA

Cuando se vive la primavera el tiempo es algo leve. Más, cuando se viene ver las flores del otoño, más se recuerda la perfección de la edad risueña.

A mi hija, a mis sobrinos que están viviendo la plenitud de sus mejores años, para que con la satisfacción del esfuerzo, vean florecer muchas primaveras.

FELICITA DEL SOCORRO

ÍNDICE

Contenido

| | |
|--|-----|
| CERTIFICACIÓN..... | i |
| CESIÓN DE DERECHOS..... | ii |
| AUTORÍA..... | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DEDICATORIA | v |
| ÍNDICE..... | vi |
| 1. RESUMEN | 1 |
| 2. INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| CAPÍTULO I | 5 |
| 1. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| 1.1. LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS..... | 5 |
| 1.2. LA ESCUELA EN LA REPÚBLICA..... | 9 |
| 1.3. LA ESCUELA NUEVA..... | 9 |
| 1.4. PRIMEROS PASOS DE EVALUACIÓN EN EL PAÍS..... | 10 |
| 1.5. QUIÉN EXIGE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA..... | 11 |
| 1.6. ¿POR QUÉ RAZONES NO TODAS LAS INSTITUCIONES LOGRAN LA CALIDAD EDUCATIVA?..... | 13 |
| 1.7. EL BUEN VIVIR O EL SUMAK KAUSAY | 14 |
| 1.8. PILARES DE LA EDUCACIÓN EN LA REFORMA EDUCATIVA 2010..... | 15 |
| 1.9. INSTRUMENTOS PARA EVALUAR LA CALIDAD..... | 17 |
| CAPÍTULO II | 20 |
| 2.1. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS..... | 20 |
| 2.3. POR QUÉ EVALUAR AL SISTEMA EDUCATIVO | 22 |
| 2.4. CLASIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN..... | 23 |
| 2.5. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA | 28 |
| 2.6. EVALUACIÓN SEGÚN EL MOMENTO DE APLICACIÓN..... | 29 |
| 2.7. EVALUACIÓN SEGÚN EL CRITERIO DE COMPARACIÓN..... | 30 |
| CAPÍTULO III | 32 |
| 3.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES..... | 32 |
| 3.1.1. Evaluación Educativa..... | 33 |
| 3.1.2. Contexto Conceptual..... | 34 |

| | |
|--|----|
| 3.1.3. Concepción de la evaluación..... | 34 |
| 3.1.4. Principios de la evaluación | 35 |
| 3.1.5. Propósitos de la evaluación..... | 36 |
| 3.2. Qué es la evaluación del desempeño docente | 36 |
| 3.3. SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN Y RENDICIÓN SOCIAL DE CUENTAS..... | 39 |
| 3.4. LA EVALUACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE ECUATORIANO. | 40 |
| 3.4.1. Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes | 40 |
| 3.4.2. PRINCIPIOS PARA LA AUTOEVALUACIÓN. | 42 |
| 3.5. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL..... | 42 |
| 3.5.1. Niveles de nuestro sistema escolar..... | 44 |
| 3.5.2. Estándares de calidad de aprendizaje. | 45 |
| 3.6. ESTÁNDARES DE CALIDAD EN EDUCACIÓN. | 46 |
| 3.6.1. La población estudiantil. | 46 |
| 3.6.2. Una definición teórica del concepto “evaluación del desempeño profesional del docente” | 52 |
| CAPÍTULO IV | 54 |
| 4.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS. | 54 |
| 4.2. Competencias a evaluar en las autoridades educativas | 54 |
| 4.3. Componentes de la evaluación del desempeño directivo | 57 |
| 4.3.1. Evaluación interna..... | 57 |
| 4.3.2. Evaluación Externa | 59 |
| 4.3.3. Los resultados de la evaluación..... | 62 |
| 4. METODOLOGÍA..... | 64 |
| 4.1. Participantes..... | 64 |
| 4.2. Técnicas e instrumentos de investigación. | 64 |
| 4.3. Muestra a investigar..... | 65 |
| 5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... | 68 |
| 5.1. EVALUACIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE. | 68 |
| 5.2. COEVALUACION DE LOS DOCENTES | 70 |
| 5.3. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR..... | 72 |
| 5.4. EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES | 74 |
| 5.5. EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA..... | 76 |
| 5.6. OBSERVACIÓN DE LA CLASE AL DOCENTE..... | 77 |
| 5.7. RESULTADOS FINALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE. | 78 |

| | |
|---|-----|
| 5.8. EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTIVO..... | 79 |
| 5.9. EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO | 80 |
| 5.10. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL | 81 |
| 5.11. EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA. | 82 |
| 5.12. EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR..... | 83 |
| 5.13. RESULTADOS FINALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO. | 84 |
| 5.14. RESULTADOS FINALES | 85 |
| 6. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... | 86 |
| 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 89 |
| 7.1. CONCLUSIONES. | 89 |
| 7.2. RECOMENDACIONES. | 90 |
| 8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO..... | 91 |
| 1. TÍTULO DE LA PROPUESTA | 91 |
| 2. JUSTIFICACIÓN..... | 92 |
| 3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA | 93 |
| 4. ACTIVIDADES | 94 |
| 1. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL..... | 106 |
| 2. POBLACIÓN OBJETIVO..... | 106 |
| 3. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA | 107 |
| 4. PRESUPUESTO | 107 |
| 5. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA | 107 |
| ANEXOS TALLER..... | 109 |
| Anexo 1: COMPETENCIAS DOCENTES Y SUS ATRIBUTOS..... | 109 |
| Anexo 2. FICHA DE DESARROLLO PROFESIONAL..... | 112 |
| Anexo 3: FICHA DE USO DE MATERIAL DIDÁCTICO | 113 |
| Anexo 4: RÚBRICA PARA EVALUAR COMPETENCIAS DURANTE EL DESARROLLO DE CLASES..... | 115 |
| ANEXO 5: FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE | 118 |
| 9. BIBLIOGRAFÍA | 120 |
| ANEXOS | 122 |

1. RESUMEN

El presente trabajo de investigación aplicado en la Unidad Educativa Particular “Verbo”, se lo efectuó con la participación activa de sus autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia, en un ambiente de respeto mutuo. La Institución por no contar con amplia infraestructura, responsablemente, limita el número de estudiantes a unos pocos, a fin de brindar una educación de calidad, acorde con las exigencias de la comunidad y para retribuir la confianza de los Señores. Padres de Familia.

Cuenta con una planta directiva, administrativa, docente y de servicio, de 30 personas, con un total de 129 alumnos distribuidos en 8 paralelos; tres en Octavo, noveno y décimo de básica y primero, segundo y tercero FIMA, Químico Biólogos y Ciencias Sociales, distributivo que detallo antes de la explicación de resultados, los mismos, que visibilizan el desempeño directivo. La evaluación a los docentes por parte de los estudiantes es gratificante.

Los Padres de Familia confían en la institución y si hubiera mayor vinculación por parte de los directivos, el apoyo se multiplicaría y posibilitaría la solución de infraestructura, que es problema de esta prestigiosa institución.

2. INTRODUCCIÓN

La implementación del Sistema Nacional de Evaluación contemplado en el Plan Decenal 2006-2015, exige la aplicación de la evaluación del desempeño docente y directivo, para encontrar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, que pueden determinar un golpe de timón en la educación y el impacto que ella puede causar en nuestro futuro social, económico, científico y tecnológico.

En lo que concierne a mi investigación, ésta versará sobre la: “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Particular “Verbo” ubicada en la calle Guayaquil 1326 entre Joaquín Chiriboga y Loja, parroquia Juan de Velasco, cantón Riobamba, de la provincia de Chimborazo, durante el año 2011-2012” la misma que se realizará mediante la participación de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la institución, con los siguientes objetivos: Objetivo General. Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos de la Unidad Educativa “Verbo” de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo: objetivos específicos: investigar el marco teórico conceptual sobre el desempeño profesional de los docentes y directivos de la Unidad Educativa “Verbo” en su sección básica y bachillerato, como requisito para el análisis e interpretación de la información de campo; evaluar el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Verbo”.

En su sección básica y bachillerato; estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la maestría en Pedagogía; formular una propuesta de mejoramiento de acuerdo a los resultados de la investigación del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “Verbo” de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo en su sección básica y bachillerato; la misma que en sus partes pertinentes contiene lo siguiente: en el CAPITULO I, hablaremos de la Calidad de la Institución Educativa en cuanto tiene que ver con la calidad educativa que ella está ofreciendo; en el CAPITULO II, teóricamente describiremos la evaluación de la Calidad de la Institución educativa ,donde abordaremos algunos conceptos y teorías, tocantes a esta realidad; en el CAPITULO III, describiremos teóricamente, la evaluación del desempeño del docente y todo lo referente a la

cultura de la evaluación; en el CAPITULO IV, analizaremos la evaluación del desempeño de directivo, desde la óptica del servicio a la comunidad, para finalmente realizar un análisis de la investigación de campo con sus respectivas tablas, gráficos de interpretación y terminar con las conclusiones, recomendaciones y la propuesta: Elaboración de Seminario-taller con lineamientos alternativos para mejorar mediante la evaluación la calidad de la Unidad Educativa “Verbo” de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Justificación: La consecución de los objetivos propuestos en la Ley de Educación vigente, exige la construcción holística del ser humano, como ente social, por lo que la UTPL, al asumir la investigación sobre evaluación del desempeño docente y directivo, responde a los postulados pedagógicos de la universidad y su compromiso por formar profesionales con amplio sentido de responsabilidad social y por lo tanto docentes que asuman el reto de ser entes productivos y sujetos de cambio, con amplio conocimiento científico y con las didácticas necesarias para cumplir con calidad y calidez su profesión, en este tiempo de avances científicos, tecnológicos y culturales, en el cual tenemos que insertarnos, para no ser eliminados del mapa del futuro.

Factibilidad: Con los objetivos planteados anteriormente y debido a la imposibilidad de realizar la evaluación en el plantel donde presto mis servicios, porque somos dos docentes maestrantes, acatando los resultados de un sorteo transparente, tuve que buscar otra institución para realizar este trabajo. Superando las limitaciones de horario de labores y la distancia entre mi institución y las otras, acudí a dos instituciones cercanas, quienes no me dieron la oportunidad de evaluarlos, por considerar que toman mucho tiempo las encuestas y porque estaban en período de exámenes.

Pero al llegar a la Unidad Educativa Particular “Verbo”, el Sr. Lic. Francisco Rosero, Rector y la Dra. Bethzabé Mendoza de Borja, muy amablemente, me abrieron las puertas de su institución, por lo que dejo expresa constancia de mi agradecimiento. Me informé de que estaban preocupados por la evaluación y querían tener una

visión desde fuera, porque ellos ya habían aplicado una evaluación interna con el apoyo del Sr. Supervisor del establecimiento.

Con esta apertura, presenté las muestras de los instrumentos, hicimos un cronograma tentativo, e iniciamos en las fechas convenidas las encuestas respectivas, tanto a los directivos, docentes y alumnos, quedando pendiente la evaluación a los padres de familia para el día de entrega de boletines de calificaciones, cosa que se dio el martes 24 de abril.

Con relación al espacio físico de la institución, debo indicar que es la debilidad de la institución. No posee espacios deportivos al aire libre, hay pocos salones para oficinas, no hay sala de audiovisuales, pocas baterías sanitarias, pero muy bien cuidadas. Posee un gran salón cubierto donde desarrollan actividades recreativas, deportivas y sociales.

Las aulas sin embargo, menos una, tienen suficiente iluminación y espacio con relación al número de alumnos. Sobre la de poca luz, sugerí se dotara de mayor número de lámparas, se cambiara de lugar la pizarra, se cubrieran los ventanales con papel araña para que ingrese luz, y no distrajeran a los alumnos las cosas que se almacenan atrás.

En cuanto a participación en eventos de ciencia, cívicos, culturales y festivos de la ciudad, tienen una importante presencia. Por dos ocasiones dos alumnas de esa institución (hijas de la Sra. Vicerrectora) ganaron el primer premio provincial y representaron a la provincia en el Concurso Nacional de Ortografía.

Luego de la recopilación de datos y toma de fotografías, vino el trabajo arduo de la tabulación, valoración, análisis e interpretación, que al final arrojaron importantes resultados.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española calidad es la “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor”. Según José Cagigal, la calidad es el control preventivo de todo error, una tarea de todos. Penetra y fluye en los pensamientos, actitudes y acciones. Es parte del concepto de excelencia, “que viene de exceder, salirse de los límites, sobrepasar, ir más allá de lo que se espera. La diferencia entre lo ordinario y extraordinario es este extra que se añade a lo ordinario por hacer algo más, extraordinario”.

La calidad se relaciona con la eficiencia y la eficacia. Eficiencia que se consigue al “hacer bien lo que se hace” y eficacia “hacer lo que hay que hacer”. La eficiencia y la eficacia son dos caras de una misma moneda llamada calidad. Implica proceso y resultado, camino y meta; senda correctamente trazada y recorrida con una inspiración del uno por ciento y un noventa y nueve por ciento de transpiración. (Cagigal, 2002)

Cuando hablamos de calidad educativa, junto a estos conceptos aparecen las palabras eficiencia y eficacia. Esto con relación al resultado que proviene de la utilización inteligente de los recursos, ya sean humanos, materiales o económicos que muchas veces están subutilizados o mal utilizados, repercutiendo en el proceso educativo, cuyo objetivo es formar mediante una educación de calidad, ciudadanos útiles, capaces de poner en práctica sus saberes y destrezas en favor de su propio desarrollo y de la sociedad, en un ambiente de respeto, de igualdad, con calidez, conforme a los enunciados del buen trato, el buen vivir que no es otra cosa, que dar buenos servicios, ya que vivimos un tiempo altamente competitiva que exige una formación humanística, que involucra la buena actitud para hacer las cosas bien, para vivir en armonía con nuestro entorno y sobre todo con los demás, aprender a

vivir juntos, a cooperar, entre ayudarnos, entre enseñarnos y cuidar el único mundo que tenemos para vivir.

Frente a esta problemática se plantean los siguientes interrogantes:

¿Se conoce en las instituciones educativas en qué consiste la calidad educativa?

¿Se está realizando en las instituciones educativas una permanente evaluación institucional?

¿El actual desempeño profesional de los docentes y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato es el adecuado y guarda relación con la misión, visión y los objetivos institucionales y con los requerimientos de la colectividad?

¿Las instituciones educativas funcionan con estándares de calidad?

¿Cómo se realiza la evaluación de desempeño profesional docente y directivo en las instituciones educativas?

¿Es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en las instituciones educativas?

La evaluación de las instituciones educativas debe ser integral, es decir que se tiene que evaluar el desempeño profesional docente y el desempeño o gestión de los directivos vinculando a los diferentes actores con la comunidad. Sin embargo por la actual disponibilidad de recursos y de tiempo, se evaluará en esta investigación, dos de estas áreas: La gestión del desempeño profesional docente y la gestión de desarrollo directivo.

Como producto de los últimos cambios en la ciencia, en la sociedad, en la economía mundial, la tecnología, entre otros aspectos, se ha visto la necesidad de entrar en un proceso de evaluación para medir el grado de compromiso que hay entre los diferentes actores de la educación, y encontrar las causas, razones o “culpables” del deterioro de la educación, de su estancamiento, la misma que no permiten tener una educación de calidad, para lograr mejores resultados toda vez que se ha calificado de deficiente la enseñanza aprendizaje, en el sistema educativo ecuatoriano y latinoamericano en general, por lo que los diferentes países han

decidido, impulsar una educación de calidad que sirva para el desarrollo de estos pueblos denominados “tercermundistas”.

Nuestro país también ha tomado con gran responsabilidad el conocer mediante la evaluación al sistema educativo, cuáles son los causales de la mala educación. Para lo cual, la Reforma Educativa contemplada en el plan decenal 2006- 2015, exige la evaluación de todos los actores, a fin de determinar el estado real de la educación.

Desde que se inició la creación de la primera escuela, no se le dio la importancia debida, no se buscó a profesionales de la educación, tanto es así que el Dr. Carlos Paladines en su libro “Historia de la Educación y del pensamiento pedagógico ecuatorianos” dice que era una profesión vergonzosa, y muy mal pagada.

Las comunidades religiosas, valoraron y asumieron la tarea educativa, como una herramienta para evangelizar a los nuevos pueblos.

La escuela ecuatoriana entonces, nace al amparo de los religiosos, los mismos que se preocuparon a más de catequizar, de enseñar a leer y escribir, las cuatro operaciones aritméticas, mientras los cambios se producían en las esferas políticas del mundo y florecía la filosofía del país de las luces Francia “Igualdad, libertad y confraternidad”, junto a las noticias sobre avances de la ciencia y la cultura en general las mismas que llegaban a nuestras tierras por vía marítima, el gran transporte continental de ese entonces.

Entonces debemos mucho al aporte de las comunidades religiosas, quienes eran los depositarios de la cultura, guardianes celosos de las bibliotecas, tanto que muchos hombres y mujeres inquietos por las letras, son figuras religiosas que han aportado a la creación de escuelas, colegios y los centros superiores como la Real Universidad de Quito, San Gregorio, Santo Tomás de Aquino y San Fulgencio, por donde pasaron nuestros mejores hombres, como: El jesuita Juan de Velasco, el matemático y geógrafo Pedro Vicente Maldonado, el paladín de la libertad, laureado con muchos títulos Eugenio de Santa Cruz y Espejo por nombrar unos cuantos, que

no solo representaron a una época, sino que se han erigido como personajes universales.

Manuela Espejo, es el prototipo de la mujer superada, pese a las limitaciones y discriminación que se imponía a la mujer y que no han desaparecido completamente en nuestros días, pero que Alfaro, inició el cambio, integrando a la mujer a la vida cultural, social, económica y política del país.

La escuela fue y es la mejor demostración de la práctica democrática, porque está abierta para todos, hasta es obligatoria y se imparten los conocimientos en aulas que agrupan a alumnos de determinada edad escolar, sin distinciones (a no ser que sean escuelas de élite, que sí las hay), pero la filosofía de la escuela era la masificación del conocimiento, una prisa, porque todos accedan a la fuente del saber. Carlos Paladines 2002 UTPL.

La escuela tradicional, organizó el sistema escolar como lo tenemos hoy, con horarios de clase, uso de textos de estudio, pupitres y sus variedades, la malla curricular y el pensum de estudio, períodos de descanso o recreos, período de vacaciones, formas de evaluación y promoción, entre otros.

La revolución francesa vio que una de las grandes desigualdades consistía en la marginación del pueblo, de la educación. No saber leer y escribir era una desgracia para el que la sufría, sinónimo de ignorancia y por lo tanto de pueblo servil. Por lo que de manera secreta se enseñaba al pueblo a leer y escribir, más cuando se descubría al "letrado", se le imponía por rebelde, la guillotina. Simón Bolívar cuando organiza sus ejércitos, a través de la Escuela Lancasteriana, enseña a los soldados a leer y escribir y también las cuatro operaciones, sin llegar a las aulas, alcanzando el primer triunfo sobre la ignorancia. La escuela Lancasteriana, organizaba grupos de hasta diez personas con un líder o maestro que se apoyaba en los alumnos más avanzados para enseñar a los demás. Algo así como el método cooperativo, pero con grupos más pequeños en el aula.

1.2. LA ESCUELA EN LA REPÚBLICA.

A partir de 1830, se ponen las bases para la nueva república, bases que ignoraron la gran importancia de la educación, no así en los países del norte, donde se delegaba a la escuela el desarrollo del país, y así, aprovechando a un pueblo pobre e ignorante, la independencia solo fue cambio de amo. Los terratenientes y comerciantes, continuaron el dominio. El populacho era utilizado por las clases dominantes y sin criterio participaba en guerras liberales y conservadoras, sacando o poniendo gobernantes, los mismos que trabajaban solo por sus intereses, sumiendo al país en este subdesarrollo que se mantiene hasta nuestros días y que la evaluación podría ser el primer paso para vislumbrar un futuro mejor para nación.

1.3. LA ESCUELA NUEVA

Escuela Nueva es un sistema que integra estrategias curriculares, comunitarias, de capacitación de docentes y administración escolar, con el fin de ofrecer la educación primaria completa e introducir un mejoramiento cualitativo en las escuelas rurales y urbanas. Promueve un proceso de aprendizaje activo, centrado en el estudiante, un currículo pertinente y muy relacionado con la vida del niño, calendarios y sistemas de promoción y evaluación flexibles, una relación más estrecha entre las escuelas y la comunidad, la formación en valores democráticos y participativos a través de estrategias vivenciales, la dotación a las escuelas de guías de aprendizaje y bibliotecas y la capacitación del docente con el fin de mejorar sus prácticas pedagógicas.

Escuela Nueva, surge como una respuesta a los problemas de ineficiencia interna y baja calidad de la educación en escuelas de escasos recursos. Dos de los aportes más sobresalientes de esta innovación educativa han sido: primero, integrar de manera sistémica los componentes curricular, de capacitación y seguimiento, administración escolar y comunitario, bajo la premisa de que el mejoramiento de la educación a nivel del niño requiere de una intervención simultánea y coherente con los maestros, agentes administrativos, familia y comunidad; segundo, incorporar en el aula, la escuela, la familia y comunidad todos aquellos factores que la

investigación educativa ha reconocido como críticos para una educación de calidad. (Artículo de opinión del Sur Institución Educativa San Sebastián 2007)

Aporte personal. La escuela nueva a mi juicio es lo que en la actualidad desde los diferentes ámbitos se está tratando de construirla, porque hay necesidad de cambios profundos, que nos lleven al desarrollo y la superación. La escuela tradicional tuvo muchos aciertos, y desaciertos, que han merecido la crítica de la escuela nueva. Los educadores la rechazamos por varios puntos fundamentales, por el rol protagónico del maestro en la enseñanza, por responsable de la gestión educativa, como figura que representa poder. Programas lineales y cerrados en una organización minuciosa de conocimientos y contenidos, sin tener en cuenta los conocimientos previos, los intereses de los educandos y su evolución biológica y psicológica dentro de la sociedad.

También se hace una dura crítica a la idea del memorismo, al aprovechamiento de un solo texto para todos, delimitando lo que los alumnos debían saber en el grado específico, coartando cualquier iniciativa o espontaneidad por parte de los alumnos y maestros, desconociendo que el alumno trae conocimientos mínimos, que el maestro los debe maximizar.

1.4. PRIMEROS PASOS DE EVALUACIÓN EN EL PAÍS.

Tomado del MEC: "APRENDO" fue la primera evaluación del rendimiento escolar a nivel nacional, implementada por primera vez en 1996. Tuvo tres aplicaciones posteriores: 1997, 1998 y 2000. En el 2007 se realizó la quinta y última aplicación.

Los instrumentos utilizados en 1997 y en el 2000 fueron pruebas de rendimiento destinadas a los alumnos de 7º, 8º, 9º y 10º grados. En el año 1998 fueron aplicados, los cuestionarios sobre factores asociados del Primer Estudio Regional organizado por el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad Educativa (LLECE) de UNESCO/OREALC, datos del Ministerio de Educación.

También en la aplicación 2007 se emplearon, además de las pruebas de rendimiento, los cuestionarios de factores asociados. El Segundo Estudio Regional

Comparativo y Explicativo (SERCE) del LLECE-UNESCO/OREALC, involucró muestras de estudiantes de 3º, 7º y 10º grado (72.000 estudiantes pertenecientes a 1.817 centros educativos). Fueron incluidas las escuelas bilingües pero no así las unidocentes, las nocturnas y las especiales.

Como ha sido usual en la Serie APRENDO: las pruebas son equiparadas para poder establecer resultados comparables en el tiempo; el análisis de los resultados se hace por Teoría Clásica; las pruebas se hacen públicas luego de finalizado el estudio.

La aplicación se realizó en las escuelas de la Sierra en el mes de junio de 2007 y en las escuelas de la Costa en el mes de diciembre de ese año, dado que cada región tiene un calendario escolar diferente.

Las autoridades ya cuentan con los resultados de la región Sierra y los han dado a conocer a través de la prensa, pero los informes no han sido difundidos aún, a la espera de entregar resultados nacionales cuando se finalice el análisis de los datos correspondientes a las escuelas del calendario Costa". (MEC Informativo 2009)

1.5. QUIÉN EXIGE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

La Ley de Educación Intercultural presente en nuestra Carta Constitucional, fomenta la Reforma Educativa, exige una educación de calidad y calidez, en igualdad de condiciones, deberes y derechos, así anotaremos el Art. 26 de la Constitución que dice: La educación es un derecho de las personas a lo 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.

El Art. 27 La educación se centrará 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. 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.

La Evaluación ya estuvo planificada desde el gobierno del Dr. Noboa Bejarano, pero es en este último, que se aborda con carácter obligatorio lo que causó más de un rechazo por parte del gremio de los maestros, que veían una amenaza a su estabilidad, así como también, permitió que todos y todas nos involucráramos en programas de capacitación y esto habla bien del maestro, porque da ejemplo de capacitación continua aunque sigue en la espera de mejoras salariales para el magisterio con muchos años de docencia.

La situación actual de la evaluación del sistema educativo en Ecuador tiene dos notas características. Una, la aplicación realizada en 2007 de las pruebas APRENDO, con lo cual se cierra un ciclo iniciado en 1996 y dos, el inicio de la implementación de un nuevo sistema, que forma parte del Plan Decenal de Educación 2006 - 2015.”

El texto que me he permitido transcribirlo, es para confirmar que en nuestro país ya se han dado unos pasos en la evaluación. Al momento el Ministerio de Educación, ha aplicado evaluación en la región costa, tanto a los docentes como a los estudiantes, así tenemos las evaluaciones “SER”, que según el Ministerio visualizó las provincias con mayor rendimiento y las otras, también dejó ver las condiciones físicas antipedagógicas de las escuelas y la necesidad de capacitación urgente en la que debía participar el maestro ecuatoriano, por lo que se creó el Programa “SI PROFE”, mientras se trabaja en programas de mejoramiento de infraestructuras, sectorización o redes educativas, así como la entrega de uniformes y textos en las asignaturas básicas.

La evaluación de desempeño docente y directivo por desconocida abrumba al maestro, tanto de educación básica, de bachillerato y hasta universidades del país, pero creemos que es necesaria. Muchos docentes, prefirieron acogerse a los beneficios de la jubilación mientras que los demás, volvían a los libros. Así mismo, muchos establecimientos y el de mi investigación en particular se embarcaron en la autoevaluación, todo con fines de conocer su realidad para crecer y sobrevivir a este tiempo, en el que ya han sido cerradas universidades, por la mala educación impartida.

Esperamos que no solo se descubra las falencias de nuestro sistema educativo, las causas del bajo rendimiento escolar, sino sobre todo, se busque las soluciones de fondo, que permitan a nuestra nación, avanzar con paso firme hacia un futuro próspero, porque la educación es el pilar fundamental, que sostiene las civilizaciones y aspiramos que sea tomada con la responsabilidad debida, por parte del Estado.

1.6. ¿POR QUÉ RAZONES NO TODAS LAS INSTITUCIONES LOGRAN LA CALIDAD EDUCATIVA?

Este acápite responde a la inquietud global de la escuela. ¿Por qué hay tanta diferencia entre el rendimiento escolar de una escuela rural y una urbana? El investigador colombiano J De Zubiría en su obra “La calidad prioridad educativa contemporánea” especifica que es una excusa en la que se parapeta el maestro que cree, que la diferencia está en la geografía, en los recursos que posee la escuela, el estatus familiar, entre otras causas. Es innegable el aporte del contexto, la familia funcional para la estabilidad emocional, (no necesariamente). Ratifica que la obra que hace la diferencia es el buen o mal maestro. No hay, otra posibilidad, las diferencias han existido siempre, tanto de maestros como escolares, ha ganado aquel que fue motivado adecuadamente, que tuvo la lectura como instrumento de aprendizaje y no necesariamente la ayuda en las tareas por parte de los padres. Sin embargo diremos hay diferentes ópticas así:

| Alto estrato | Bajo estrato |
|--|---|
| Se cree lógico que los padres de estrato alto, por tener una educación elevada, ayudan a sus hijos en las tareas de la escuela | Los padres de este estrato, no están capacitados para dar la ayuda que sus hijos requieren para el desarrollo de las tareas, por sus escasos conocimientos. |
| Siempre tienen tiempo para ayudar a hacer las tareas. | El horario de trabajo no permite a los padres involucrarse en las tareas de sus hijos. |
| Aunque sean hogares disfuncionales, poseen herramientas y personas que les ayudan en las tareas escolares. | Hogares pobres o disfuncionales, impiden mayormente el crecimiento escolar de los hijos. |

Para sorpresa de todos, Zubiría deja muy en claro el papel de la escuela. y en eso están de acuerdo los seguidores de la Pedagogía Afectiva y el aprendizaje mediado de Reuven Feurstein en donde el papel protagónico lo tiene el profesor mediador del conocimiento, lo importante es que el alumno haya llegado al aula, para ser moldeado, motivado, ayudado, por el maestro.(J De Zubiría 2004)

Aporte. Para que la escuela cumpla con el rol de mejorar la calidad debemos actuar en principios. Es necesario aceptar que el proceso de desarrollo social debe basarse en la ética, en una concepción centrada en un nuevo humanismo donde se pongan en práctica tres principios: el ejercicio de la ciudadanía de todos los habitantes, sin exclusiones; el dominio pleno de los códigos de la modernidad y la tecnología, entendidos como competencias básicas para ser partícipes en la vida pública y productiva y, la creación de una profunda actitud ética y moral de respeto por sí mismo y por el otro, aceptándolo como un ser legítimo, es lo que el Buen Vivir nos invita hacer.

1.7. EL BUEN VIVIR O EL SUMAK KAUSAY

“No hay nada nuevo bajo el sol”. En vista del deterioro de la sociedad, el hombre basado en el humanismo, pretende vivir reglas claras que permitan la convivencia

armónica de paz, de crecimiento, de desarrollo de la sociedad, que cada vez está más amenazada por la corrupción, el desmedro de valores, la desigualdad, drogadicción y delincuencia que amenazan con desaparecer la civilización.

En nuestro medio, reconociendo que no existen etnias sino las diferentes culturas y el valor que ellas representan en el desarrollo del país, se ha tomado en nuestro idioma nativo esta frase, que resume la aspiración del ser humano, el Buen vivir, a favor de la sociedad.

El “Plan nacional para el buen vivir” pretende por su parte implementar una reforma educativa de segunda generación orientada hacia el mejoramiento de la calidad de la educación pública, como condición necesaria para promover el desarrollo y la igualdad de oportunidades, y no solamente para «mejorar la calidad y productividad de la mano de obra». Esto será posible en el mediano plazo si se inicia inmediatamente un proceso de mejoramiento de la calidad de la educación superior, especialmente en el área de formación de maestros y profesores, a través de la creación de una escuela pedagógica de carácter público. No se deberán descuidar, además, los esfuerzos orientados hacia la reducción de brechas de acceso entre la educación inicial y la educación media, con incentivos que favorezcan la retención en el sistema escolar de niños, niñas y adolescentes, con especial énfasis para aquellos de menores ingresos, indígenas y afro-ecuatorianos. (MEC, Plan decenal 2008)

1.8. PILARES DE LA EDUCACIÓN EN LA REFORMA EDUCATIVA 2010.

El organismo internacional la UNESCO, en cuanto se refiere a la educación, cree que la educación debe tender puentes a la construcción integral del ser humano y que los cuatro pilares denominados de la educación, ayudarán a desarrollarse holísticamente, así:

- Aprender a conocer;
- Aprender a vivir juntos;
- Aprender a Hacer;

- Aprender a ser; y un quinto incorporado recientemente:
- Aprender a transformarse uno mismo y la sociedad.

Estos pilares nos permiten cuestionar nuestro quehacer educativo. Poner sobre el tapete nuestra realidad. Aciertos y deficiencias en cuanto a estructura curricular, formación de docentes, gestión directiva, entre otras, las mismas que revisadas, pueden poner las bases y sostenimiento de nuestro sistema educativo.

El debate regional, se ha iniciado e involucra a todos los actores educativos y la sociedad, debido a los cambios y adelantos tecnológicos, se exige identificar enfoques más globales sobre la educación, para poder sostenernos en un mundo cambiante, donde la capacitación debe ser el camino para sostener la calidad educativa.

El involucramiento de todos los actores educativos, no solo las ideas de cambio del bachillerato definidos por el Ministerio de Educación: en el qué hacer educativo, los requerimientos de desarrollo de competencias para aprender durante toda la vida.

La reforma del currículo, el cambio de orientación del bachillerato ecuatoriano, debe tener corresponsabilidad social, generar condiciones que garanticen equidad de oportunidades de acceso y permanencia en el bachillerato a la mayor población activa comprendida entre los 15 y 17 años, del estudiantado del país.

Formación y capacitación docentes, recursos educativos, estrategias pedagógicas, la evaluación, constituyen aspectos clave de este ámbito.

El mejoramiento de la calidad del bachillerato requiere “intervenciones” que aborden las preocupaciones tradicionales (capacitación docente, textos, infraestructura). Las experiencias del propio país en materia de educación básica muestran que la sola capacitación, dotación de textos e infraestructura no resuelven por sí solas, el problema de la deficiente calidad del nivel”, pero es importante, hay aulas que solamente están equipadas con pupitres y pizarra, el tener un texto ya dotan de una herramienta importante, pero a veces es sub utilizada por falta de capacitación y

ejercicio del docente, o por las limitaciones del texto. Sin embargo creo que este ya es un gran paso

La evaluación ha determinado la gran diferencia de resultados en la educación que se brinda en la escuela privada. Que dicho sea de paso, ella alivia al Estado educando el 31% del total de la matrícula. La pública es del 69%. Los resultados son muy superiores, no porque el docente sea mejor, sino por la calidad de textos, el compromiso familiar, cuyos resultados en nuestro país, serían la excepción de lo dicho por J De Zubiría.

1.9. INSTRUMENTOS PARA EVALUAR LA CALIDAD.

Desde que se vio la necesidad de evaluación, varios autores han creado procesos e instrumentos de evaluación así de gestión, de desempeño, de calidad de servicios, de finanzas y otros.

En educación a más de los arriba mencionados, se crearon instrumentos para evaluación de rendimiento. En las neurociencias: evaluación de coeficiente intelectual, emocional, físicas y otras. La aplicación de instrumentos van con los objetivos previstos, entre ellos la observación directa, la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, al desempeño profesional, tendientes a encontrar debilidades y fortalezas con fines de mejoramiento, de toma de decisiones en busca de la calidad de desempeño y por ella a la educación.

1.9.1. PARÁMETROS PARA RECONOCER LA CALIDAD EDUCATIVA.

En América Latina, los países que la conforman han tomado la decisión, de buscar la tan ansiada calidad educativa- Investigadores como Jaime Kusnier, experto psicólogo dice que es fácil reconocer desde fuera, a una institución que brinda servicios de calidad y acota los siguientes parámetros:

1.9.2. LA INFRAESTRUCTURA.

Es importante una infraestructura que haga presencia de la institución en la sociedad y la participación de los estudiantes en los diferentes espacios culturales, sociales, científicos y deportivos, porque ello, genera estatus, prestigio y se nota en la búsqueda de inscripciones; otro factor que la sociedad mide es el ingreso de los egresados de esa institución, a las universidades; la inserción laboral, sobre todo es el mayor indicador de calidad; así como la deserción, pérdidas de año y repitencia escolar, son indicadores de problemas en las instituciones, en cuanto tiene que ver con el proceso enseñanza aprendizaje que comienza cuando se ha dejado a los alumnos rezagarse, sin el apoyo inmediato del profesor y de los padres de familia.

La falta de motivación desde los padres a sus hijos, puede ser un indicador de que la familia, no sabe a dónde va y la reunión de familias hacen ese pueblo, que camina sin norte, de alguna manera conformista, por lo que es muy importante que la institución tenga la visión clara de lo que puede ofrecer a aquellos que ingresan a su centro escolar, esto como generador de cambio.

La motivación debe ser ejercitada desde los hogares y continuada en el aula escolar. Eso lo descubrieron los países del “primer mundo” y se la ha aplicado como política de estado, elevando la autoestima de los pueblos, para no sucumbir a la vida de ocio, de mercantilismo de los unos y de consumo de los otros.

La calidad también se visualiza por:

La organización. El aseo, los espacios verdes, los vínculos con la comunidad; el cumplimiento de los reglamentos que sancionan oportunamente, sin distinciones, lo que marca la pauta de lo que se debe o no se debe hacer.

La disciplina o indisciplina. De la institución, se logra aplicando o no los acuerdos, y el indicador dice cuando el alumno está aprendiendo o se está aburriendo.

Este tiempo presenta muchas oportunidades para el más apto y la descalificación para el que no ha alcanzado altos desempeños y no ha aprendido a vivir juntos, repercutiendo en su vida personal y de la sociedad.

Por ello la escuela debe desarrollar, la motivación como principal herramienta de autoestima y superación, crear vínculos de solidaridad, respeto, de igualdad de derechos, inclusión, sin distingos sociales, raciales, o económicas. Sin fronteras, por cuanto se considera que el hombre es ciudadano del mundo y que en la globalización, las frontera no existen y que todos somos “animales pedagógicos” con derecho a salud de calidad, por una buena alimentación, a la vivienda, al amor de los padres, a la educación de calidad y calidez, donde se respeten sus derechos, a una vida de paz, de crecimiento cultural, de vida sexual sana, es decir derechos del “BUEN VIVIR”:

Muchos investigadores, centran sus estudios en estos derechos, que contemplan además los deberes para con nuestro medio ambiente, porque es urgente que debemos cambiar nuestra actitud social, por una de gran responsabilidad ecológica porque “lo que hagamos o dejemos de hacer hoy, repercutirá en nuestro futuro”. Todo esto está contemplado y detallado minuciosamente en la Constitución vigente y es obligatoria para todos los ecuatorianos y ecuatorianas. “El planeta es un lugar prestado por nuestros hijos”. (MEC, Plan decenal 20082015).

Aporte personal. Se debe aplicar criterios y procedimientos que permitan evaluar no sólo los resultados sino también los procesos que siguen los alumnos para desarrollar los diferentes tipos de competencias. Ahora que en nuestro país se está orientando el sistema educativo y estamos en un proceso de transición desde la expansión cuantitativa hacia la calidad de la educación, es necesario crear indicadores cualitativos para complementar los cuantitativos en la evaluación de la calidad.

También es lógico que llevemos a cabo mediciones nacionales para determinar el nivel de competencias alcanzadas, estableciendo sistemas de medición y perfeccionando de los métodos e instrumentos utilizados, que creo es el verdadero fin de la evaluación al docente buscando mejorar la calidad educativa.

CAPÍTULO II

2.1. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

CONCEPTO DE EVALUACIÓN

Es un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones que permiten mejorar la actividad educativa valorada.

En evaluación, se puede decir que es una actividad inherente a toda actividad humana intencional, por lo que debe ser sistemática, y que su objetivo es determinar el valor de algo (Popham, 1990).

Aportes de la teoría de las competencias profesionales a la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Cuando exploramos los antecedentes del término competencia, observamos que este comienza a ser empleado en el campo de la ciencia psicológica a finales de la década de los cincuenta del siglo pasado por los teóricos de la *nueva psicología cognitiva*, cuando Noam Chomsky introduce el concepto de *competencia lingüística* para hacer referencia a un conocimiento formal y abstracto acerca de las reglas y principios que regulan el sistema lingüístico.

Sin embargo, no es hasta finales de la década de los ochenta e inicios de los noventa, que la categoría competencia, abordada hasta entonces desde la arista de la actividad cognitiva-instrumental humana, comienza a ser reconceptualizada en los marcos del debate internacional y regional en torno a los problemas de la calidad de la educación y la insuficiente relevancia o significatividad social e individual de los currículos de las instituciones educativas formales, tanto en los niveles básico y medio, como en la enseñanza técnica, la formación docente y la educación universitaria.

En los últimos años se ha registrado un uso frecuente de la categoría. “competencia profesional” en diversas publicaciones pedagógicas y documentos de agencias internacionales. Sin embargo, no todos los autores se refieren necesariamente a lo mismo cuando hacen alusión a esta categoría. “Congreso Pedagogía 2003”.

La evaluación va adquiriendo la calidad de necesaria en todos los ámbitos de la vida humana y muy particularmente en el sistema educativo. Si buscamos la historia de la evaluación, encontramos que desde los tiempos antiguos, libros como la Biblia, los tetra libros de Ptolomeo, Cicerón, San Agustín entre otros, realizaron lo que podemos considerar modernamente como Evaluación. Hasta que en nuestros días se ha puesto las bases científicas necesarias para no solamente hacer mediciones, valoraciones, sino llegar al análisis e interpretación de resultados, con fines de encontrar causas de la deficiencia y sobre todo la posibilidad de mejorar y superar situaciones de índole negativas.

2.2. LA CONSTRUCCIÓN DE ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA

El Ministerio de Educación está desarrollando tres tipos de estándares: a) estándar de aprendizaje, b) estándar de desempeño profesional, y c) estándar de gestión escolar. Busca a través del sistema nacional de evaluación al proceso educativo, crear una conciencia de rendición de cuentas, de evaluar procesos, de encontrar las causas del estancamiento de la educación, para lo cual es han elaborado instrumentos que mediante la encuesta, permiten tener una visión de lo que se vive en el proceso educativo.

En el programa de “Paso a paso hacia una educación de calidad” existe un objetivo ineludible: que todos los estudiantes ecuatorianos reciban una educación de calidad. Un paso para lograr este objetivo es tener descripciones claras que sirvan para orientar, apoyar y monitorear la acción de los diferentes actores del sector educativo.

Estos estándares delimitan ¿cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un estudiante? ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los

estudiantes alcancen los aprendizajes deseados? ¿Cuáles son los procesos y prácticas institucionales que ayudan a que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados? Todas estas preguntas se contestarán mediante los estándares de calidad educativa, los cuales hacen referencia a aquellas descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. El logro 2010 es un planteamiento inicial de la propuesta de estándares con insumos de varios actores internacionales y locales, lo cual permitirá avanzar hacia la concreción de los estándares de calidad educativa.

“(MEC 2011) El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo, simultáneamente, los estándares permitirán obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad del sistema educativo”. El proyecto de estándares de calidad educativa ha tenido grandes avances: la contratación de un equipo técnico, la sistematización de la evidencia y experiencias relacionadas con la calidad educativa y estándares a nivel internacional, y el planteamiento inicial de la propuesta.

2.3. POR QUÉ EVALUAR AL SISTEMA EDUCATIVO

Se evalúa para conocer, valorar, organizar, reorganizar, tomar decisiones

Desde siempre, sobre la escuela ha recaído la responsabilidad del desarrollo social. Se ha ensayado modelos pedagógicos a partir de los grandes objetivos que tienen un estado y las necesidades de la sociedad.

Estados Unidos, cuestionó a la escuela sobre resultados, ya que creyó que no estaba cumpliendo con los objetivos y las necesidades de una sociedad creciente y cambiante y sobre todo por la inversión de grandes sumas de capital destinadas en el presupuesto y le pidió rendición de cuentas. La escuela debía responder sobre el dominio de la investigación, habilidades y destrezas, para mantenerse en el mundo competitivo y de alto rendimiento.

En esos países, la educación es una política de Estado, una inversión social a la que han destinado ingentes cantidades del presupuesto. Lo contrario se ve, en los países del tercer mundo, es decir el nuestro, en el cual la educación especialmente, ha sido considerada un gasto, hasta inútil, porque una persona que ha pasado por los diferentes centros educativos, ha logrado un título, pero muchas de ellas, no tienen campo laboral o sienten que no tienen el conocimiento, las habilidades, las destrezas necesarias para desarrollar un trabajo idóneo, no se diga, de los muchos centros escolares que han hecho un negocio de la venta de títulos. De tal manera, que la evaluación al sistema educativo, es una necesidad urgente, para cambiar las bases de un sistema irresponsable con el futuro de un país.

La evaluación tiene vieja data. La frase “Conócete a ti mismo”, o la frase de Sócrates “Sólo sé, que nada sé”, posiblemente encierran el concepto más claro de Autoevaluación y sus objetivos y culmina con otra de gran importancia “Solo vencíéndote, vencerás” que parece que es el corolario de la primera, porque nos permite conocer nuestras debilidades y fortalezas, complementada con oportunidades y destrezas, que forman el contexto de la superación.

2.4. CLASIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN.

La evaluación es aquella que se utiliza generalmente en los centros escolares y en las empresas, tienen como finalidad promover al alumno, al funcionario, a un estado superior, mejor del que gozaba, se aplica a través de resultados, mediante pruebas, tareas, desempeños, lecciones, actuaciones y otras. Lo contrario de la Promoción es la Reprobación, lo que a unas personas motiva para lograr mayor superación, mientras que en otras, puede ser motivo de baja estima y fracaso.

Por ello, antes de evaluar es preciso definir los objetivos que persigue la evaluación y diseñar los instrumentos, conforme a objetivos claros. Es imprescindible la utilización de procesos diagnósticos y terapéuticos en caso de los estudiantes, porque son personalidades en proceso de formación y la adecuada utilización de instrumentos de promoción, serán suficiente estímulos de mejoramiento y desarrollo armónico de su persona.

TIPOS DE EVALUACIÓN:

Por su finalidad o función

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

Sumativa. Su objeto es conocer y valorar los resultados conseguidos por el alumno al finalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así considerada recibe también el nombre de evaluación final, La evaluación sumativa coincide con lo que tradicionalmente se ha entendido por evaluación. Es la más utilizada en las instituciones docentes y la que se conoce con mayor precisión. Su característica fundamental es que se utiliza **al final de cada periodo de aprendizaje**. La evaluación sumativa puede ser periódica y hasta muy frecuente, pero la mencionada característica de ser utilizada después del proceso de enseñanza-aprendizaje la distingue con claridad de la evaluación formativa. Por ello su juicio es muy genérico, dicho juicio asigna a los aprendizajes obtenidos una determinada categoría de la escala de calificación, sin discriminar sobre el tipo de capacidades, habilidades o destrezas obtenidas en mayor o menor grado, es general no hay apreciación.

Por su extensión

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

Parcial. Pretende el estudio o valoración de determinados componentes o dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento de unos alumnos, etc.

Por los agentes evaluadores que intervienen

Interna. Es aquella que es llevada a cabo o promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc., a su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

Externa. Se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la "evaluación de expertos", éstos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, etc. estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementan mutuamente.

Por el momento de aplicación

Inicial. Se realiza al comienzo del curso académico, de la implantación de un programa educativo, del funcionamiento de una institución escolar, etc., consiste en la recogida de datos en la situación de partida. Es imprescindible para iniciar cualquier cambio educativo, para decidir los objetivos que se pueden y deben conseguir y también para valorar si al final de un proceso, los resultados son satisfactorios o insatisfactorios.

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

Final. Consiste en la recogida y valoración de unos datos al finalizar un periodo de tiempo previsto para la realización de un aprendizaje, un programa, un trabajo, un curso escolar, etc., o para la consecución de unos objetivos.

La evaluación en el ámbito educativo

Hoy, la enseñanza está al servicio de la educación, y por lo tanto, deja de ser objetivo central de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Existiendo una necesidad de un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación del alumnado está centrada en el auto aprendizaje, como proceso de desarrollo personal. Con la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, con la necesidad de personalizar y diferenciar la labor docente.

Cada alumno es un ser único, es una realidad en desarrollo y cambiante en razón de sus circunstancias personales y sociales, un modelo educativo moderno contemporiza la atención al individuo, junto con los objetivos y las exigencias sociales.

Las deficiencias del sistema tradicional de evaluación, han deformado el sistema educativo, ya que dada la importancia concedida al resultado, el alumno justifica al proceso educativo como una forma de alcanzar el mismo, la evaluación debe permitir la adaptación de los programas educativos a las características individuales del alumno, detectar sus puntos débiles para poder corregirlos y tener un conocimiento cabal de cada uno.

No puede ser reducida a una simple cuestión metodológica, o a una simple "técnica" educativa, ya que su incidencia pedagógica incide sobre lo social, no tiene sentido por sí misma, sino como resultante del conjunto de relaciones entre los objetivos, los métodos, el modelo pedagógico, los alumnos, la sociedad, el docente, etc. cumpliendo así una función en la regulación y el control del sistema educativo, en la relación de los alumnos con el conocimiento, de los profesores con los alumnos, de los alumnos entre sí, de los docentes y la familia, etc.

La modificación de las estrategias de evaluación puede contribuir, junto con otros medios, a avances en la democratización real de la enseñanza.

En el diccionario de la real academia española la palabra evaluación se define como, señalar el valor de algo, estimar, apreciar o calcular el valor de algo. de esta manera más que exactitud lo que busca la definición es establecer una aproximación cuantitativa o cualitativa, atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así, tomar una decisión. Otras definiciones.

La toma de decisiones se hace permanentemente evaluando y eligiendo lo que consideramos más acertado.

Más técnicamente podemos definirla como lo dice Pedro "La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación, entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr e cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables." (p. d. Laforucade1999).

"Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión" (B. Maccario 2000).

"La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados." (A. Teleña1999)

2.5. FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

Estudiosos como Tyler y García Ramos, (1989) dicen que” la evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones”

La evaluación, por tanto, se caracteriza como:

Un proceso organizado e instrumentalizado que recopila información, para posteriormente realizar el análisis e interpretación de esos datos, en función del contraste con determinadas instancias de referencia o, patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones.

Enfoques sobre la evaluación educativa

El desarrollo histórico que tuvo la evaluación educativa en el siglo xx muestra tres etapas claramente definidas en el énfasis de las orientaciones de las políticas educativas y en el tratamiento de los problemas de equidad. La referencia temporal señalada es propia de la realidad de América Latina ya que, en regiones del mundo desarrollado, estas etapas se presentaron con otras secuencias y duraciones.

Una primera etapa. Entre fines de los cincuenta y comienzos de los setenta- estuvo caracterizada por la igualdad de oportunidades de acceso a la Educación. Esta consistió en que todos los alumnos en edad escolar tuvieran la posibilidad de asistir a la escuela y que los sistemas educativos, fundamentalmente en el nivel básico, garantizaran un lugar para cada niño. Estuvo marcada por grandes inversiones en infraestructura escolar y en algunos casos por una reducción en la duración de la jornada escolar diaria, de manera de dar cabida a un grupo en la mañana y a otro en la tarde. La evaluación educativa durante esta etapa, tuvo una connotación terminal o de producto y su rol primario fue de certificación. La medición se refirió a normas y la distribución del rendimiento se concibió como normal.

Un segundo período- Entre los comienzos de los Setenta y fines de los Ochenta- estuvo centrada en la igualdad de oportunidades de aprendizaje y buscó no sólo garantizar a cada niño en edad escolar un espacio en la escuela, sino que a través de un enfoque denominado de enseñanza individualizada o de educación personalizada, hacer el aprendizaje accesible a todos los alumnos. La evaluación se focalizó en el aula en un rol formativo. Las diferencias individuales hicieron centrar la atención en los prerrequisitos y la distribución de los resultados.

Una tercera etapa se abrió a comienzos de la Década de los Noventa y continúa vigente y podría denominarse ***la etapa de la igualdad de progresos de aprendizaje.***

2.6. EVALUACIÓN SEGÚN EL MOMENTO DE APLICACIÓN.

Antes de la realización de un proyecto, los investigadores como Quintero Uribe Víctor, en su libro Evaluación de Proyectos, recomiendan realizar una investigación Exante, porque ella permite conocer antes de la experiencia, sobre los beneficios de realizar tal o cual proyecto, de igual manera, las implicaciones negativas que acarrearía el realizar un proyecto sin haber hecho los estudios previos, sobre fortalezas y debilidades, oportunidades, costes, factibilidad, entre otros.

Dentro de la evaluación educativa tenemos la evaluación inicial o diagnóstica, que nos permite conocer de antemano, cual es el conocimiento que posee el alumno sobre tal o cual tema, para organizar la clase a partir de ellos. Se la puede aplicar mediante instrumentos físicos o a partir del ejercicio conocido como “lluvia de ideas”. Si partimos de esta evaluación inicial, resultará más motivadora tanto para los alumnos con el profesor que acomodará los nuevos conocimientos a partir de los que ya conoce el alumno, como dice Piaget, nadie es absolutamente ignaro en los temas, algo sabemos y a partir de ellos se puede provocar el “desequilibrio de conocimientos” para acomodar los conocimientos nuevos, lo que interesa al maestro, produciéndose entonces el aprendizaje significativo.

En cuanto a otras instancias o situaciones, también es importante la evaluación diagnóstica, para conocer el estado inicial de una empresa, institución o persona.

Los expertos, recomiendan realizar la evaluación inicial, o recogida de datos sobre todo lo que atañe a nuestro objetivo, sin dejar de lado la observación atenta a ninguno de los aspectos, porque la suma de ellos, permite tener una idea real de lo que queremos estudiar o evaluar.

Evaluación Procesual: es una evaluación de procesos. Se preocupa de recoger datos relacionados con el funcionamiento de una institución o programa. Esta evaluación nos permite tomar decisiones oportunas.

Evaluación final: En los proyectos denominada evaluación *expost*, Se realiza la verificación de objetivos o logros, o en el caso adverso, causas por las que hubo fracaso. Se recomienda hacerla al final de todo proceso, porque mediante el estudio de resultados, se puede recomendar cambios de procesos, de dirección o mejoras con fines de crecimiento personal o institucional.

2.7. EVALUACIÓN SEGÚN EL CRITERIO DE COMPARACIÓN.

Según la Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (2006) del cual he revisado estas definiciones, la evaluación con criterio de comparación, debe realizarse siempre comparando el objeto de evaluación con un patrón o criterio previamente diseñado, a fin de encontrar las diferencias producidas, en situaciones distintas.

Referencias del propio sujeto. Compara su capacidad, intereses, metas, tiempo, esfuerzo invertido por el sujeto tomando en cuenta sus metas, aprendizajes. Sus logros, su autoreferencia como sistema.

Referencias no propias del sujeto, institución o programa. Se denomina heteroreferencial, o de dos posibilidades.

Referencias o evaluación con relación a:

Referencia Criterial. Es aquella en la que se comparan los resultados de un proceso educativo, con los objetivos previamente fijados, o establecidos en patrones de referencia, o de situaciones deseables. Eje de un proceso educativo, comparación del rendimiento de un alumno con relación a unos objetivos.

Referencia o evaluación normativa. Es la comparación con otros establecimientos, alumnos, programas o profesores. El éxito dicen, radica en conjugar el criterio referencial con el criterial.

Esta evaluación está recomendada a fin de lograr mayor productividad o rentabilidad a partir de la comparación de logros o métodos personales o corporativos si el caso es empresarial o institucional. En el sistema educativo también se la utiliza para superar errores, dar cambios de dirección, incorporación de nuevos elementos y el resultado siempre será positivo, para una infinidad de nuevas creaciones. “Todo es perfectible” (Fundación Instituto de Ciencias del Hombre 2006)

CAPÍTULO III

3.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

Crítica a la evaluación del desempeño de los docentes en el mundo.

La evaluación del desempeño de los docentes comenzó a principios de la década de los años 30 del pasado siglo y desde entonces ha sido un área del quehacer educativo especialmente controvertida, pues las opiniones relativas a su necesidad y utilidad han estado divididas y dependen de la posición que se ocupe dentro del sistema educativo.

Durante los años 40 hasta los 70 del pasado siglo su desarrollo teórico y práctico fue pobre y estuvo muy influenciado por los avances logrados en otras esferas de la vida social como la militar, sobre todo a partir de la Segunda Guerra mundial.

Desde fines de la década de 1980, con el mayor uso de las evaluaciones de desempeño tanto para maestros como para alumnos, las críticas en la literatura profesional han tendido cada vez más a concentrarse en los aspectos prácticos de las evaluaciones del desempeño donde están identificados siete cuestiones negativas en las evaluaciones de los maestros.

Estas son:

- La ausencia de una base teórica para las evaluaciones.
- El uso de sistemas de evaluación no validados.
- El uso insuficiente de estándares profesionales para la planificación y el mejoramiento de los sistemas educativos.
- Indeterminación de criterios claros, válidos y aplicables para realizar la evaluación del desempeño de los maestros.
- La falta de capacitación en evaluación para los evaluadores.
- La no consideración del contexto del aula y de la escuela en la realización de las evaluaciones. Dwyer y Stufflebeam (1996)

Aporte personal. Pedagógicamente, sabemos que la falta de información, genera rumores y ante lo que no se sabe se crea una barrera para impedir una amenaza. La evaluación ha propiciado cierto desdén por parte de la sociedad que ve que el maestro es el culpable de la situación educativa en la que vivimos, es más a través de muchos artículos se ha azotado el trabajo del maestro. Pero sabemos que los actores somos muchos y que era hora de un baño de verdad, para aplaudir lo bien hecho por los maestros, corregir falencias del sistema educativo y por ende del Estado, que es en última instancia el responsable de la planificación y ejecución de políticas educativas, para el desarrollo y progreso de un país.

Pero, no todo es negativo, debemos considerar, que los docentes han tomado conciencia del nuevo proceso y han comenzado a trabajar en equipos, generando nuevas formas de afrontar sus labores, lo que es relevante para su nuevo enfoque profesional, pues de aquí en adelante se verán enfrentados a nuevos motores de acción en su quehacer, también no es menos cierto el hecho de lograr que los docentes abrieran sus salas a la comunidad, transformándolas en una ventana pública de la labor educativa.

Las inferencias hechas sobre la base del conocimiento de la materia de un maestro atañen a una condición necesaria pero no suficiente para una enseñanza y una educación eficaz en el aula. Por esa razón en este estudio se considera que los sistemas de evaluación del desempeño del docente que se basan sólo en la aplicación de exámenes sobre el contenido de enseñanza resultan insuficientes.

Si la calidad educativa consiste en ajustar el proceso educativo a los fines que promueve una sociedad, ésta tiene que ser juzgada en función del nivel alcanzado y con base a los procesos resultados, es obvio entonces que al intentar valorar su mérito nace la evaluación de la calidad educativa.

3.1.1. Evaluación Educativa

La evaluación educativa es un vastísimo campo, pues se puede hablar de evaluación institucional, evaluación de gestión, evaluación de desempeño,

evaluación del currículo, evaluación de proyectos, evaluación de los aprendizajes, entre otros. Este trabajo se centra exclusivamente en la evaluación de la calidad educativa.

3.1.2. Contexto Conceptual

Es el referente teórico que sirve de base para el trabajo de investigación: la concepción, proceso, principios, propósitos, características, funciones, categorías y ámbitos propios de la evaluación educativa. De tal forma que se tenga en cuenta el enfoque dentro de la moderna concepción del hecho educativo.

3.1.3. Concepción de la evaluación

La evaluación es una tarea que se realiza cotidianamente de manera formal o informal, sin duda informalmente con mayor frecuencia. Es formal cuando es un proceso científico, sistemático, objetivo y técnico en la recopilación de información, emisión de juicios de valor y toma de decisiones.

Siguiendo la línea de Stufflebeam, la evaluación consiste “delinear, obtener y proveer información útil para juzgar las alternativas de decisión” (Cultura, 2006) Esto implica que es un hecho que supone planificación, elaboración del informe y diseño del plan de mejoramiento institucional, en procura de implantar la filosofía de la calidad educativa.

Proceso de la evaluación. Corresponde a las etapas de diseño y desarrollo, “Es un proceso de reflexión sistemática, orientada sobre todo a la mejora de la calidad de las acciones...ligados a la actividad educativa” (Océano, 1997)

Según el Ministerio de Educación son cinco etapas del proceso:

- 1) Sensibilización
- 2) Obtención de información
- 3) Análisis e interpretación

- 4) Informe final
- 5) Seguimiento y evaluación del proceso.

3.1.4. Principios de la evaluación

Una nueva concepción de la evaluación, supone un cambio de mentalidad en la relación profesor alumno: aceptar la evaluación es una nueva situación de aprendizaje. Esto supone que es necesario trascender los conceptos tradicionales y sobre todo cambiar de formas de actuación en las aulas. Con alumnos adultos, relacionados con la Formación Profesional Ocupacional, el desafío se hace mucho más evidente y la solución del problema absolutamente imprescindible.

Es necesario en primer lugar diferenciar claramente los conceptos de evaluación, examen, control, medición, calificación, etc. La evaluación continua los engloba a todos, siempre que profesores y alumnos definan, entiendan, deseen y se esfuercen en lograr un cambio de actitudes.

Es muy fuerte el impacto que décadas de exámenes, oposiciones, controles, etc., han dejado en la sociedad como para que resulte fácil un cambio rápido y eficaz en la cultura evaluadora del sistema educativo. No obstante, la eficacia que nos pide el cambio tecnológico y laboral, exige al mismo tiempo un radical cambio de actitudes y de métodos que logren que los controles de calidad de programas, contenidos, logros y procedimientos, afecten a todos los componentes del sistema educativo.

El alumno debe integrarse en todo el proceso, incluidos los controles, exámenes y pruebas, con el fin de participar plenamente de su propio aprendizaje. Es necesario por ello que distinga entre lo que es la evaluación como búsqueda de información, como almacenamiento de la información, utilización de lo almacenado, interpretación de los datos, nota, calificación, informes, recuperaciones, y en fin lo que es la mejora o reorientación del proceso. (E. Martínez 2007)

3.1.5. Propósitos de la evaluación

La evaluación del desempeño docente tiene dos propósitos principales. Por una parte, garantizar que los maestros se desempeñen de la mejor manera posible para favorecer el aprendizaje de los estudiantes. Por otra, mejorar la propia práctica de los maestros a través de la identificación de sus fortalezas y deficiencias con miras a la formación profesional continua. Estos dos enfoques están referidos a dos formas de evaluación de naturaleza diferente, sumativa y formativa, respectivamente.

El propósito de mejoramiento del desempeño está relacionado con la dimensión de desarrollo personal e implica ayudar a los maestros a aprender y a reflexionar acerca de su práctica y a mejorarla. Esta función de mejoramiento generalmente es considerada de naturaleza formativa y sugiere la necesidad de perfeccionamiento y formación profesional. Stronge y Tucker (2003)

3.2. Qué es la evaluación del desempeño docente

Haciendo una misma actividad se nota la diferencia entre los resultados de quien lo hace que podría implicar varias causas, como mejor actitud, compromiso, conocimiento, valores, voluntad, habilidad, amor, así como el uso de materiales y herramientas adecuadas, experiencia, inteligencia y conocimiento.

Este desempeño se aplica a todas las actividades humanas, directivas, mandos medios, familiares y toda tarea que involucra la vida diaria. Los resultados pueden ser mediatos e inmediatos, pero la acción del buen desempeño, hace que el cambio se note, luego de realizada la acción.

Por estos desempeños se conocen a los buenos estudiantes, a los buenos profesionales, a las buenas amas de casa, a las buenas personas. Estas actitudes no se transfieren, dice el Manual de desempeño docente, del Ministerio de Educación de Colombia, se construyen, se asimilan y se desarrolla en cada persona desde la infancia. Pero cada persona es perfectible, es pedagógico, o sea capaz de construirse, de mejorar en el diario vivir.

“Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades y tareas a ella encomendada, así como el rendimiento, los logros obtenidos durante un tiempo y el cargo que ostenta y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral”.

Evaluar el desempeño de los docente y directivos docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país.

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes, y el dominio de los haceres, El hacer involucra el ser y el saber del docente, y esto se reconoce como desempeño docente. La evaluación se ha hecho con fines de mejoramiento, por lo que debe ser hecha para aprender, mejorar y crecer y rendir cuentas. El manual de desempeños, nos permite escoger un capital humano más idóneo, más comprometido con el **ser, saber, saber hacer y vivir juntos**.

El ser, es el elemento más complejo de la vida humana.

En educación y como un pilar fundamental de ella, según Delors, Aprender a ser: es el desarrollo total y máximo posible de cada persona. La educación integral de la que se viene hablando desde finales del siglo XIX y comienzos del XX; aquella del pensamiento autónomo.

Saber que responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿Sabe cómo enseñarlo? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?

Delors cita: Aprender a conocer: es dominar los instrumentos del conocimiento, vivir dignamente y hacer mi propio aporte a la sociedad. Hace énfasis en los métodos que se deben utilizar para conocer, porque no todos los métodos que se utilizan sirven para aprender a conocer y asegura que, en el fondo, debe haber el placer de conocer, comprender y descubrir

Aprender a hacer: aprendemos para hacer cosas y nos preparamos para hacer una aportación a la sociedad. Las personas se forman para hacer un trabajo, aunque muchas veces no puedan ejercerlo. En lugar de conseguir una cualificación personal (habilidades), cada vez es más necesario adquirir competencias personales, como trabajar en grupo, tomar decisiones, relacionarse, crear sinergias, etc. Aquí importa el grado de creatividad.

Aprender a convivir y a trabajar en proyectos comunes: en el Informe se asegura que este es uno de los retos más importantes del siglo XXI. Nunca en la historia de la humanidad se había llegado a tener tanto poder destructivo como actualmente. Ante tal situación, debemos aprender a descubrir progresivamente al otro; debemos ver que tenemos diferencias con los otros, pero sobre todo tenemos interdependencias, dependemos los unos de los otros. Y para descubrir al otro, debemos conocernos a nosotros mismos: cuando sepa quién soy yo, sabré plantearme la cuestión de la empatía, entenderé que el otro piense diferente de mí y que tiene razones tan justas como las mías para discrepar, lo que responde a preguntas tales como:

¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad

educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa? (Delors 2007)

3.3. SISTEMA NACIONAL DE EVALUACIÓN Y RENDICIÓN SOCIAL DE CUENTAS.

Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implantó, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas evalúa cuatro componentes:

- La gestión del Ministerio y sus dependencias,
- El desempeño de los docentes,
- El desempeño de los estudiantes y
- El currículo nacional.

El monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, es el principal objetivo de este sistema, juntamente con la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

Para evaluar el desempeño estudiantil, el ministerio utilizó varios instrumentos que dejaron al descubierto la baja calidad de conocimientos de los escolares de 7mo. 8vo, 9no, 10mo y bachillerato, tanto en el sector urbano como rural.

Debido precisamente a la falta de un modelo educativo, que especifique los logros que se desea alcanzar, así como los estándares de calidad, por parte de los docentes y la falta de una política de evaluación y rendimiento de cuentas, las próximas evaluaciones decidieron evaluar el desempeño profesional de los

docentes, como los principales actores del proceso enseñanza aprendizaje, empeño que hasta la presente no ha concluido en el país y que cuando ésta termine, seguramente dictará las próximas políticas a aplicarse.

3.4. LA EVALUACIÓN PROFESIONAL DEL DOCENTE ECUATORIANO.

El Ministerio de educación ha diseñado unos cuantos instrumentos, los que hemos aplicado en esta investigación corresponde a uno de ellos, por abarcar de manera directa la intención de lo que queremos preguntar, llena las inquietudes de la investigación y las ha adoptado la UTPL, Son ágiles, dinámicos, aplicables, de fácil comprensión para el encuestado. Por ello creo que la aplicación de los mismos ha arrojado resultados confiables en el desempeño profesional docente y directivo y permite conocer objetivamente, la calidad educativa que se oferta en esa o esas instituciones evaluadas, en mi caso, en la Unidad Educativa Particular “Verbo” de la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo.

Pero ya lo hemos dicho anteriormente, la comunidad no se equivoca, busca inscripción, en aquellos que dejan ver resultados prácticos en la vida diaria. (En este caso limitan inscripciones por problemas de infraestructura)

Ya debemos hacer conciencia de que la evaluación es continua y las instituciones educativas deben ser susceptibles a ser evaluadas en cuanto a su calidad en especial a la par de sus componentes humanos, como lo dice “los condicionantes de la Calidad de las Instituciones educativas, (liderazgo, trabajo en equipo y clima institucional), como variables de los procesos de enseñanza y aprendizaje educativos y como variables explicativas más inmediatas la satisfacción de los alumnos con la enseñanza-servicios ofrecidos por las instituciones educativas” Calidad de las Instituciones educativas, (Ramos 2010)

3.4.1. Funciones de la evaluación del desempeño de los docentes

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es:

“para qué evaluar”. Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

- Por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo.
- Por los efectos secundarios que puede provocar.
- Por problemas éticos.

Acerca de las inquietudes que suele despertar un proceso de este tipo.

Los profesores, en principio, se resistieron a ser evaluados. Hubo un planteamiento apresurado, acompañado de un estado de desinformación o una información sesgada que abrieron muchas especulaciones, creencias y suposiciones erróneas, interesadas o malintencionadas y provocaron una oleada de protestas y resistencia activa, tanto de los directivos como de sus organizaciones gremiales y profesionales, que intentaban truncar toda posibilidad de procesos útiles para la evaluación y la mejora.

Sobre los efectos secundarios que puede provocar.

La evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular. Evidentemente, si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ello comporte. Una actuación no comprendida y sin embargo asumida, por la presión de una evaluación de su desempeño, no supondrá mejoras en la calidad de la enseñanza, sino trabajo externalista o de fachada, pudiéndose potenciar acciones indeseadas y distorsionadoras para una educación de alta calidad. V. Chininín. (2012)

3.4.2. PRINCIPIOS PARA LA AUTOEVALUACIÓN.

La veracidad. Es un valor insoslayable si no queremos seguir engañándonos y engañando a los demás. Se fundamenta a su vez en la honestidad, la ética y responsabilidad para manejar la información, para sustentar juicios de valor y tomar las decisiones más oportunas para la superación de falencias.

La participación activa. De todos los actores educativos, tanto en el conocimiento de los resultados de la autoevaluación, como en la construcción de nuevas propuestas para superar los errores y proyectar los cambios que lleven a esa institución a tomar decisiones para óptimos resultados.

Corresponsabilidad. Todos somos responsables de nuestros actos y cuando somos miembros de una institución, somos piezas de un gran ajedrez que se dispone a jugar con la posibilidad de ganar o perder, de acuerdo a la toma de decisiones inteligentes o erradas, en ese inmenso escenario que es la vida institucional. Si todos jugamos a ganar, seremos responsables de su éxito, de igual manera, si no hacemos nada para alcanzar el desarrollo, somos responsables ante nosotros mismos y la sociedad.

Empoderamiento. Solo se llega a empoderarse de algo, cuando hacemos nuestra la responsabilidad, la situación y buscar solución a los problemas mediante el compromiso moral, de analizar, conocer y superarlos.

Pertinencia. Tiene que ver con la capacidad de situar en el contexto institucional los aspectos que correspondan a cada ámbito escolar. (MEC 2011)

3.5. AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Es un proceso de valoración de desempeños, logros o resultados, mediante la aplicación de instrumentos que nos permiten conocernos. "Es mirarse y mirarnos por dentro", es asumir que estamos vivos y que nuestras acciones necesitan ser evaluadas, calificadas, valoradas para mejorarlas o desecharlas.

Mediante esta evaluación encontramos nuestras fortalezas y debilidades, para poder realizar los correctivos necesarios. Pero podría ser que al autoevaluarnos no encontrásemos falencias, por lo que es necesario aplicar la evaluación externa, así podremos tener una visión correcta de los aciertos y desaciertos, en los que estemos incurriendo y vistos desde otros actores.

Cuando nos referimos a la autoevaluación institucional, es un proceso de mirarse y ser mirado desde dentro, es una práctica saludable que requiere de valor, que propicia cambios porque hay varios actores y por lo tanto unos y otros pueden encontrar los yerros propios y ajenos, con fines de lograr superación, buscar ayuda, y saber que de institución cerrada y aislada, puede pasar a ser abierta, miembro activo de la sociedad, gestora social, mediante el cumplimiento de procesos que le lleven a cumplir la Misión institucional, para soñar en la Visión que ha proyectado.

Se dice que las empresas y la sociedad entera, se está deshumanizando, la tecnología ha desplazado la mano de obra y no hay secreto guardado, todo se sabe, todo se conoce, todo documento es público y todo puede ser evaluado, no hay nada oculto bajo el sol, así lo determina organizaciones para el empleo, los mismos que han realizado estudios sociales que demuestran que las personas son activos de la empresa, tanto que la palabra empleado se ha vuelto casual, todas lo llaman por su nombre, personas, vinculadas a la productividad, ya no existe grupo cerrado ni individualista, hoy es urgente prepara al sujeto laboral como ente cooperativo, eminentemente social, cambiante, pieza de engranaje ocasional, que debe dar todo de sí, para ser recalificado, es decir sujeto capaz de aportar con su intelecto y su cuerpo, al crecimiento de la empresa donde sea insertado(se dice que se acabó la estabilidad laboral, en los grandes países ya no darán nombramientos de por vida a sus trabajadores).

Hay muchos instrumentos de evaluación no solo de gestión y desempeño, sino de productividad que pueden dar una información puntual sobre lo que representa ese capital humano, para esa empresa, porque el mundo exige mayores elementos, en la formación personal, entes competitivos y sociales, con altos índices de desempeño, con eficiencia y eficacia, en las que entran todas las variables, tiempo,

costes, como las remuneraciones, la productividad por persona, la calidad de desempeño, la creatividad y liderazgo, que antes se creía era privativo de los jefes institucionales., teniendo como objetivo último el óptimo desempeño o calidad.

Para la evaluación de procesos, se debe trazar objetivos expresados en los diferentes instrumentos de evaluación, **según el Consejo Nacional de Salarios CONADES**. La Evaluación externa es un proceso de verificación análisis y valoración que se realiza a un programa educativo a cargo de una institución evaluadora que cuenta con la autorización vigente emitida por el órgano evaluador correspondiente. La evaluación externa permite constatar o verificar los resultados de la autoevaluación, realizada por los actores de la propia institución.

Según (Galán 2010) la evaluación externa identifica y evalúa tendencias que están más allá del control de la empresa, identifica problemas económicos, ambientales, políticos, tecnológicos, competencias, entre otros mide los impactos, revela las oportunidades que podrían beneficiar a la empresa y amenazas que tiene una institución y que deben supera.

3.5.1. Niveles de nuestro sistema escolar.

El Ministerio de Educación ha dividido la educación escolarizada en Inicial, Básica, Bachillerato y la Educación Superior regulada hoy por la SENACYT.

La Educación Inicial Básica se inicia desde los 5 años de edad, continúa con el segundo de básica, así hasta el décimo que es cuando se aprueba la educación primaria obligatoria para todos.

Prosigue el primero, segundo y tercer año de Bachillerato, los mismos que le permiten ser un individuo con título de segunda enseñanza, lo que le abre las puertas de la profesionalización con título de tercer o cuarto nivel.

A nivel de universidades y escuelas politécnicas, reconoce diferentes profesionalizaciones y títulos. En el Ecuador existen títulos de hasta cuarto nivel.

3.5.2. Estándares de calidad de aprendizaje.

Son los logros mínimos que se exigen a los estudiantes ecuatorianos en lo que debe saber y debe saber hacer progresivamente a lo largo de la Educación General Básica y el Bachillerato.

Al término de la Educación Básica y de Bachillerato el Ministerio de Educación aspira conseguir los siguientes logros, de la población escolar: MEC, Boletín informativo (2010)

- ✓ Convivir y participar activamente en una sociedad intercultural y plurinacional.
- ✓ Sentirse orgullosos de ser ecuatorianos, valorar la identidad cultural nacional, los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.
- ✓ Disfrutar de la lectura y leer de una manera crítica y creativa.
- ✓ Demostrar un pensamiento lógico, crítico y creativo en el análisis y resolución eficaz de problemas de la realidad cotidiana.
- ✓ Valorar y proteger la salud humana en sus aspectos físicos, psicológicos y sexuales.
- ✓ Preservar la naturaleza y contribuir a su cuidado y conservación.
- ✓ Solucionar problemas de la vida cotidiana a partir de la aplicación de lo comprendido en las disciplinas del currículo.
- ✓ Producir textos que reflejen su comprensión del Ecuador y el mundo contemporáneo a través de su conocimiento de las disciplinas del currículo.
- ✓ Aplicar las tecnologías en la comunicación, en la solución de problemas prácticos, en la investigación, en el ejercicio de actividades académicas, etc.
- ✓ Interpretar y aplicar a un nivel básico un idioma extranjero en situaciones comunes de comunicación.
- ✓ Hacer buen uso del tiempo libre en actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas que los lleven a relacionarse con los demás y su entorno, como seres humanos responsables, solidarios y proactivos.
- ✓ Demostrar sensibilidad y comprensión de obras artísticas de diferentes estilos y técnicas, potenciando el gusto estético, entre otros.

3.6. ESTÁNDARES DE CALIDAD EN EDUCACIÓN.

El Ministerio del ramo, regula el Sistema Nacional de Educación, de acuerdo a lo estipulado en la Constitución, es decir sobre las bases de nuestra interculturalidad, de nuestra riqueza “étnica” o diversa cultura e idioma, como corresponde a nuestro país plurinacional, con deberes ambientales y elabora el Pensum y la malla curricular, procesos y programas de capacitación docente, promoción escolar y los estándares de calidad educativa, que son los logros mínimos que debe haber alcanzado un egresado de los diferentes niveles escolares. Estos estándares tienen que ver con la capacidad de desarrollar la creatividad, el pensamiento crítico a partir de las destrezas adquiridas, ya sea el nivel básico como en el de bachillerato.

Falta sin embargo tomar como referente un Modelo Educativo, para alcanzar la tan deseada calidad educativa frente al Bachillerato Único, que ya está en vigencia y que aspiramos sea evaluado con la debida oportunidad, para realizar los correctivos y direccionar nuestro desarrollo educativo.

3.6.1. La población estudiantil.

Según las estadísticas, corresponden a la población escolar de educación básica y bachillerato 3 195.322 estudiantes, entre ellos el mayor porcentaje corresponde a mujeres y de entre ellas el 4% tiene necesidades básicas especiales. Esta población estudiantil está ubicada en las regiones costa, sierra, oriente e insular, con horarios matutino, vespertino y nocturno y aunque se ha querido terminar con la existencia de escuelas unidocentes y pluridocentes, todavía persiste la existencia de ellas, pero es de esperarse que se ubiquen geográficamente la escuela y sean graduadas completas o pertenecientes a una red, también podemos hablar de una población estudiantil que se declara mestiza, afro descendiente y nativa, con idiomas y dialectos propios, por lo que se ha denominado Educación Intercultural Bilingüe.

Como políticas públicas y como corresponde a nuestra Constitución vigente, se ha precisado que se dé atención prioritaria, incluyente, a aquellos estudiantes con necesidades educativas especiales, que se respete sus individualidades y se

construyan pupitres, rampas y otros elementos, que limitaban su inclusión en el sistema. No en centros especializados, sino en escuelas comunes, para enseñar entre otras cosas, a respetarnos en la diversidad, a no discriminar y por lo tanto saber vivir juntos.

Para cada caso especial, se tomará en cuenta que la Ley contempla la gratuidad de la enseñanza en todos los niveles.

Conozcamos algunas necesidades especiales de nuestros estudiantes:

Necesidades:

- ✓ Auditivas, sordera parcial o total (educación para sordomudos)
- ✓ Visuales, parciales o totales
- ✓ Motoras, considerados en situación de riesgo porque pueden ser dependientes o no.
- ✓ De aprendizaje: Como disfunciones dislexia, disortografía, discálcula, entre otras
- ✓ De comportamiento: hiperactividad, agresividad, trastornos psicológicos, etc.
- ✓ Intelectuales; superdotados, menos dotados, talentos, además los niños con enfermedades congénitas como el síndrome de Down, cretinismo, entre otras.

Todos ellos están incluidos en la constitución por lo tanto es necesario crear los ambientes necesarios, los profesionales adecuados y desarrollar una cultura de inclusión, de respeto a las diferencias y saber vivir y convivir y saber vivir en democracia que pretende preparar ciudadanos responsables, con el medio ambiente con sus iguales, respetando ideologías o manera de pensar diferente, creando espacios de participación ciudadana y promoción de deberes y derechos, desterrando todo tipo de discriminación religiosa, xenofóbica, sexual, ambiental y familiar.(V. Chininin 2012)

Lineamiento del Bachillerato ecuatoriano, antes del bachillerato único.

El Bachillerato ecuatoriano ha sufrido varias reformas desde la década del 70, cuando por la falta de infraestructura y la demanda de estudiantes, se tuvo que implementar la jornada única, como solución a esta carencia, dando además, un respiro a los hogares ciudadanos que debían utilizar transporte público, con los consecuentes mayores gastos.

Los cambios posteriores dejaban atrás los colegios humanistas, para dar paso a los bachilleratos técnicos, con mucho éxito, son verdaderos semilleros de profesionales de mandos medios así, contadores, administradores públicos, secretarías, electricistas, mecánicos industriales, modistas, entre otros, posteriormente, se introdujeron otros cambios a través de la nuclearización y la creación de colegios rurales en todo el país.

Las opciones prácticas, también cumplieron un importante papel en nuestra sociedad, pues enseñó artesanías en madera, en tela, materiales reciclables, papel, hilo, costuras, tapetes, tejidos, etc., pues se creía que éstas podían preparar a nuestros jóvenes escolares, para crear sus microempresas artesanales que atrajeran el turismo. Pero se ignoró que toda microempresa necesita un capital, con lo cual hubiera tenido realmente éxito.

El bachillerato en ciencias, jamás dejó de existir pero también quiso dar un valor agregado a su especialidad, creando auxiliarías en enfermería, laboratorio clínico, agricultura, pecuaria, diseño del vestido, ayudante de construcciones, entre otros. Pero por falta de adecuados laboratorios de enseñanza, estos bachilleratos no cumplieron con las expectativas planteadas.

Para entender nuestro bachillerato todavía vigente y lo que se espera del bachillerato único, existen los siguientes lineamientos curriculares definidos por el Ministerio de Educación:

- ✓ Centrar al aprendizaje como finalidad del bachillerato.

- ✓ Promover corresponsabilidad social por la calidad del bachillerato.
- ✓ Generar condiciones de garanticen equidad de oportunidades de acceso y permanencia en el bachillerato En el Ecuador, más de la mitad de jóvenes entre 15 y 17 años no cursa el bachillerato
- ✓ Promover sistemas de evaluación y rendición de cuentas
- ✓ Generar condiciones para la autonomía institucional
- ✓ El mejoramiento de la calidad del bachillerato requiere “intervenciones” que aborden las preocupaciones tradicionales (capacitación docente, textos, infraestructura)
- ✓ Calidad del bachillerato, corresponsabilidad social, evaluación y rendición de cuentas (inexistente en el bachillerato ecuatoriano), autonomía institucional y re significación del valor de la capacidad de aprender durante toda la vida.

En el período lectivo 1999-2000 funcionaron en el Ecuador 3.493 planteles o colegios de nivel medio (SISE 2001) que ofertaron distintas modalidades y especializaciones de bachillerato y atendieron a 923.430 jóvenes, quienes representaron el 40% de la población comprendida entre 12 y 17 años.

La estructura básica organizacional y curricular que rige dicha oferta responde a la normativa vigente desde 1983. En efecto, la Ley de Educación que normaba el sistema educativo establecía dos subsistemas: escolarizado y no escolarizado. Maestro de alfabetización, maestros comunitarios, todavía presentes en nuestro sistema educativo vigente.

El subsistema escolarizado, a su vez, integra la educación regular, compensatoria y especial. La educación regular se somete a disposiciones sobre límites de edad, secuencia y duración de niveles. La integran los niveles preprimaria, primario y medio. El medio, a su vez, comprendía dos ciclos: básico (tres años), diversificado (tres años) o de especialización.

Esta organización que rige la oferta de educación regular se encuentra cuestionada. En efecto, desde 1996 se está reorganizando el subsistema, lo cual no ha tenido aún su correlato en los marcos normativo y legal. Al respecto, la Reforma Curricular

vigente desde 1996 dispone un nuevo esquema secuencial, en el cual se integran los niveles Educación Básica de diez grados y Bachillerato.

La alta tasa de matrícula del bachillerato técnico corresponde fundamentalmente a colegios de comercio y administración. En efecto, del total de matriculados en colegios técnicos, el 92% cursan especialidades de comercio y administración y el 8% especialidades de bachillerato industrial y agropecuario.

La proliferación de bachilleratos en el Ecuador ha devenido de una creciente liberalidad por parte del Ministerio de Educación. En efecto, buena parte de la amplísima oferta de especializaciones de bachillerato no se fundamenta en requerimientos y demandas sociales, responden a modas rimbombantes para atraer “clientes” carecen de un sistema de seguimiento y evaluación de resultados.

Las modalidades de oferta del bachillerato son fundamentalmente regulares y presenciales.

Si bien no existen estudios sobre la calidad del servicio en colegios nocturnos, varias evidencias permiten constatar que la calidad pedagógica y pertinencia de contenidos en dichos colegios es notoriamente más baja que la de colegios matutinos y vespertinos.

Los colegios con jornada nocturna atienden al 9.7% de alumnos y alumnas matriculados en el nivel medio. El promedio de estudiantes por profesor en los colegios nocturnos es de 9, mientras que en los matutinos y vespertinos es de 12,18. Un total de 23.870 alumnos y alumnas estudian especializaciones de ciencias en colegios nocturnos, lo cuales representan el 3% del total de la matrícula nacional de nivel medio. (MEC 2011)

El sistema, además, oferta modalidades de bachillerato semipresencial y a distancia, las cuales atienden fundamentalmente a jóvenes y adultos que por diversas razones, principalmente laborales, o repitencia de años, no pueden insertarse en colegios regulares. La matrícula de alumnos de entre 12 y 17 años de dichas modalidades es

sumamente baja. El currículo de éstas se desarrolla a través de clases radiales a distancia, uso de textos auto instructivos y reuniones presenciales semanales con monitores, estudian por módulos.

Si bien han proliferado reformas a los planes y programas, en especial en instituciones particulares, los vigentes constituyen el referente principal de organización curricular de los colegios de bachillerato.

Los planes para el bachillerato en ciencias identifican dos niveles:

- a) Cultura General, que integra seis asignaturas 20 obligatorias para las tres especializaciones (Física-Matemáticas, Biología y Ciencias Sociales) y
- b) Especialización, que integra ocho asignaturas 21 obligatorias para cada especialización.

“Las escuelas de educación secundaria debieran prestar particular atención a las habilidades en comunicación, matemáticas y ciencias que son comunes a muchas oportunidades de trabajo o a la educación en un nivel superior”. Idioma extranjero y estética.

Los planes y programas actuales han sacado de contexto asignaturas de menor interés para dar paso a las del tronco común. Esperando que sea la universidad la que retome a fondo las especializaciones.

Lo novedoso es que se retoman materias que se las desechó antes y que han sido revaloradas como positivas para nuestro bachillerato. Otros lineamientos especifican las asignaturas por especialidades a partir del tercer año de bachillerato y la carga horaria.

Escuelas con alta tecnología, denominadas del Milenio.

En este último gobierno se han revisado todos los estamentos de educación, y trabajado ampliamente sobre las carencias de algunas escuelas urbanas y rurales

y a más de apoyarlas para superar esas deficiencias, se han creado escuelas nuevas en infraestructura, dotadas de modernos aparatos tecnológicos, planificadas para mayor número de población, que gozará de sus beneficios. Se ha estudiado inclusive la cantidad de aire que debe poseer un aula, internet, espacios recreativos según la edad, aprovechando el contexto, espacios verdes suficientes, donde se educa para la convivencia armónica con el planeta. Ojalá el Ministerio de Educación pudiera atender las necesidades tecnológicas de todos los establecimientos, hasta tanto, es innegable el aporte de la comunidad, de los padres de familia, al brindar herramientas tecnológicas a los estudiantes, para fomentar la investigación, el conocimiento.

3.6.2. Una definición teórica del concepto “evaluación del desempeño profesional del docente”

En la amplia literatura consultada sobre este tema no se encontró una definición clara y específica de este concepto, por esa razón como parte de este estudio fue necesario elaborar una definición de este concepto central de la presente tesis, la que se presenta a continuación:

La evaluación del desempeño profesional del docente 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 su activismo ideo-político, sus capacidades y competencias pedagógicas, su disposición para la labor docente educativa, su responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Resulta necesario aclarar que al evaluar el desempeño del docente es importante que se tengan en cuenta todos los condicionamientos que le producen las características del contexto y de los insumos, a la calidad de su gestión y a los resultados de la misma.

De la definición anterior se infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, en su máxima extensión, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

Evaluar al profesorado no es proyectar en él las deficiencias o razonables limitaciones del Sistema Educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los docentes, de generación de culturas innovadoras en los centros.

La evaluación es un juicio de valor que necesita referentes bien consolidados a los que tender y con los que contrastar la realidad evaluada, más esta constatación exigiría plena coincidencia en la identificación de tales referentes y en su aplicación.

La definición anterior nos proporciona una clave para la determinación de las dimensiones que debe comprender la operacionalización de la variable “desempeño profesional del docente”, y por lo tanto resulta muy útil para la construcción de una definición operacional del referido concepto. MEC (2011)

CAPÍTULO IV

4.1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

La evaluación del desempeño directivo es parte de la evaluación de la gestión institucional. Se evalúan **“las competencias y actitudes que el directivo pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizaje de los estudiantes”** (Educación, Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas, Op. Cit.)

La evaluación del desempeño directivo consiste en sobrepasar los límites de la evaluación tradicional, pues el mejoramiento de la calidad exige valorar a todo el sistema educativo y la función directiva cada vez se torna relevante en la mejora del sistema escolar.

Las funciones directivas se agrupan en funciones de planificación, organización, coordinación, ejecutiva y de control y evaluación. La planificación hace referencia a previsión anticipada de la gestión administrativa. La organización a la asignación de responsabilidades. La coordinación a la armonización de la actividad humana y económica. La ejecutiva a la toma de decisiones acertadas. El control y la evaluación a la valoración del proceso educativo.

4.2. Competencias a evaluar en las autoridades educativas

Las competencias que se evalúan a las autoridades educativas: rector, vicerrector, inspector general, director y subdirector son las competencias gerenciales, pedagógicas y de liderazgo en la comunidad. La extensión de los indicadores de cada competencia está en relación con la función del directivo institucional.

Competencias Gerenciales. Se evalúan las actividades de la administración y gestión institucional “a través del liderazgo, la motivación, compromiso y desarrollo del talento humano; del fortalecimiento del desarrollo técnico, físico y financiero de la

institución, orientadas al logro de los resultados explicitados en el proyecto educativo de la institución

Competencias Pedagógicas. Son las acciones conducentes a organización, planificación y desarrollo de la enseñanza acorde al Plan Educativo Institucional, al currículo nacional y al contexto local desde la perspectiva curricular, visto “en la eficiencia de las metodologías utilizadas, en la eficacia de los modelos pedagógicos implementados en la institución educativa.

Competencias Comunitarias. Corresponde a las acciones de vinculación de la institución educativa con la comunidad local, “se medirá su grado de participación en la planificación, desarrollo y evaluación del proyecto educativo institucional”

Este acápite, está relacionado con el desempeño directivo, pues ellos son los responsables de administrar los recursos humanos, materiales y económicos de las instituciones, a fin de alcanzar un óptimo desempeño laboral del docente y un buen ambiente para el proceso enseñanza aprendizaje.

Se reconoce como campo de acción de un directivo, tres niveles de cuya acción es su responsabilidad profesional:

Nivel estratégico. Tiene que ver con la calidad de gestión, la aplicación de políticas correctas, que contribuyan al crecimiento, al óptimo liderazgo de la institución. Al cumplimiento de la Ley, reglamentos y estatutos para lograr convivencia fructífera y pacífica, es decir confiar en su capacidad intelectual y dominio emocional para guiar a la institución en búsqueda de la calidad educativa.

Nivel gerencial. De administración directa, plan operativo, control de calidad y de gestión. Busca la satisfacción de necesidades de todos los estamentos de la institución.

Nivel operativo. De lo que es capaz de hacer. Abarca el campo de las actividades diarias que realiza o deja de hacer, las mismas que repercutirán en la calidad y calidez educativa del futuro.

Si bien sabemos que hoy por hoy, la administración de los centros educativos no están en manos de gerentes de empresas, sino de profesionales educadores como el rector o director, entre otros, el desempeño directivo está íntimamente relacionado con el trabajo pedagógico, organizativo, encaminado a avizorar aprendizajes de alta calidad o significativos. En lo tocante a mi investigación y evaluación de los directivos, me ha dado gran satisfacción leer la evaluación del Sr. Supervisor escolar de la Unidad Educativa “Verbo”, el mismo que califica con las más altas notas al desempeño del rector, siendo este hecho muy importante para el prestigio de ese establecimiento, que tiene un conjunto de actores, trabajando por un objetivo común.

Para la UNESCO (1998), La calidad es muy evaluable. “Calidad es la adecuación del ser y quehacer de la educación”. La definición de la UNESCO sintetiza el espíritu de otras definiciones de calidad. Partiendo de esta premisa, se señala que cada uno de los elementos institucionales que componen la definición de calidad (Deber ser, quehacer y ser) es evaluado, predominantemente con una categoría específica. Así la misión, al igual que los planes y proyectos que de ella se deriven se evalúan en cuanto a su pertinencia; el funcionamiento (quehacer) es evaluado en términos de eficiencia; y logros y resultados en cuanto a su eficacia.

Finalmente, (D. Sobrino 2002) dice que “el concepto de calidad es una construcción social, que varía según los intereses de los grupos dentro y fuera de la institución, que reflejan las características de la sociedad que se desea hoy con proyección al futuro, no es concepto unívoco y fijo, sino que es construido a través de consensos y negociaciones entre los actores”.

Con esto nos está manifestando que la evaluación es un medio y no un fin y que está orientada a un proceso continuo y participativo relacionado con la toma de decisiones para la calidad y la excelencia educativa sobretodo superior.

El espíritu de las distintas definiciones de calidad coincide en que, es una concepción de construcción colectiva y gradual que integra y articula visiones y demandas diferentes con los valores y propósitos de la institución educativa.

Ante los resultados de una evaluación, toca a las autoridades de las mismas:

- Tomar decisiones en situaciones complejas.
- Identificar y priorizar objetivos estratégicos.
- Lograr la participación de los actores implicados.
- Construir una credibilidad basada en resultados concretos en un plazo razonable.

Desempeño de mejoramiento pedagógico.

Creo que es obligación de los centros superiores dotar a sus alumnos de la herramientas necesarias que prevé la capacitación suficiente para el desempeño profesional y asocia este tema directamente, con las políticas que debe atender el desempeño directivo, sin embargo ante los avances diarios y la necesidad de constante mejoramiento profesional, la tarea es personal, profesional y sobre todo del Ministerio del ramo, para lograr esos cambios en educación, que creo es especialmente de actitud. Una actitud de directivos, del docente, de los padres de familia y por lo tanto de la sociedad.

4.3. Componentes de la evaluación del desempeño directivo

Los componentes de la evaluación del desempeño directivo son la evaluación interna y la evaluación externa.

4.3.1. Evaluación interna

La evaluación interna se realiza al interior de la institución educativa con una valoración del cincuenta por ciento con la aplicación de los siguientes instrumentos: autoevaluación, evaluación por parte del supervisor, evaluación por parte del

Consejo Directivo, evaluación por parte del Presidente del Gobierno Estudiantil y evaluación por parte del Presidente del Comité Central de Padres de Familia.

Evaluación del Rector. Esta evaluación tiene el objetivo de “obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución educativa que dirige” (Educación, Instrumento para la autoevaluación del rector)

Los instrumentos de evaluación aplicados al rector valoran los indicadores de las competencias gerenciales que hacen referencia a cumplir y hacer cumplir la gestión administrativa en lo concerniente a la planificación, dirección, coordinación y control; las competencias pedagógicas que garantiza la organización del currículo y atención a los de factores que pueden ir en desmedro de la calidad de la educación y; las competencias de liderazgo comunitario referentes a la comunicación, convivencia, reconocimiento y desarrollo de proyectos en beneficio de la comunidad educativa y local.

El número de indicadores evaluados al Rector está en relación a la función que desempeña, en este caso le corresponde mayor número de indicadores de las competencias gerenciales.

Evaluación del Vicerrector. El objetivo de evaluar al vicerrector es “Obtener información sobre el desempeño profesional..., con el fin de mejorar la gestión pedagógica y didáctica de los docentes de la institución educativa” (Educación, Autoevaluación del Vicerrector o Subdirector).

Los instrumentos de evaluación del Vicerrector aprecian las competencias gerenciales en cuanto a planificación, coordinación, dirección y control de la gestión pedagógica; las competencias pedagógicas en lo referente a la asesoría, ejecución y control del currículo; competencias de liderazgo en la comunidad en cuanto a comunicación, convivencia e inserción del hecho académico con la comunidad local.

La evaluación al Vicerrector tiene mayor preponderancia los indicadores de las competencias gerenciales y pedagógicas relacionadas con la parte académica por la naturaleza de su función.

Evaluación del Inspector. El objetivo de evaluar al Inspector General es “Obtener información sobre el desempeño profesional..., con el fin de propiciar un ambiente escolar positivo y mantener la disciplina de los estudiantes” (Educación, Instrumento para la Autoevaluación del Inspector General).

Los instrumentos de evaluación del Inspector General juzgan las competencias gerenciales en cuanto al control del desarrollo de la gestión administrativa; de las competencias pedagógicas en lo concerniente al control del normal desenvolvimiento de las actividades académicas y los asuntos de disciplina; y las competencias de liderazgo en la comunidad: comunicación, convivencia y seguimiento a los problemas de aprendizaje y disciplina.

4.3.2. Evaluación Externa

La evaluación externa de los directivos representa el cincuenta por ciento restantes de la calificación total y se efectúa mediante la aplicación de tres pruebas: liderazgo educativo, legislación educativa y de conocimientos específicos tanto para rectores, vicerrectores e inspectores generales.

Prueba de Liderazgo Educativo. De acuerdo al instructivo 2011 propuesto por el Ministerio de educación esta prueba está destinada a evaluar cinco capacidades:

La gestión de conflictos y creación de clima de respeto y consenso, evalúa la capacidad de identificar los factores que intervienen en los conflictos y la solución pertinente.

El ejercicio de liderazgo que promueve la excelencia académica, el desarrollo profesional y humano de la comunidad educativa como la capacidad de ejercer diversas acciones de liderazgo para el mejoramiento del rendimiento estudiantil y la capacidad de evidenciar la forma de interpretar y adaptar a los entornos cambiantes.

Las acciones que promueven la apropiación por parte de la comunidad educativa y de públicos externos, del proyecto educativo institucional a través de las habilidades de comunicación asertiva: diálogo y escucha.

La práctica de la toma de decisiones participativas que favorecen la construcción de marcos de trabajo comunes en lo que se refiere a la habilidad de toma de decisiones y delegación de responsabilidades para el desarrollo de la corresponsabilidad.

La gestión de la información necesaria para una toma de decisiones que favorezcan los mejores desempeños académicos y humanos de la comunidad educativa que garantiza el flujo de la información hacia todos los estamentos de la comunidad educativa y la toma de decisiones con el conocimiento pertinente.

Prueba de Legislación Educativa. Esta prueba tiene la finalidad de evaluar el conocimiento de las normas legales educativas. Los temas concernientes a Legislación son: los artículos de educación de la Constitución de la República del Ecuador, el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, La Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, la Ley Orgánica de Administración Financiera Control y su Reglamento y los Acuerdos Ministeriales.

Prueba de Conocimientos Específicos. Debido a la naturaleza de las funciones que desempeñan los directivos de las instituciones educativas, la prueba de los conocimientos específicos difieren en cuanto a su contenido tanto para el Rector, como para el Vicerrector e Inspector general.

Al Rector se evalúan las áreas de Administración Educativa, Contabilidad Básica y Planificación Estrategia y el Diseño de Proyectos.

En Administración Educativa se consideran las bases conceptuales, la calidad total, el control administrativo y documentos que guían la administración escolar.

En Contabilidad Básica se valora los conocimientos contables relacionado con presupuesto en el Sistema de Gestión Financiera (ESIGEF) y el Sistema

Presupuestario de Remuneraciones y Nómina (ESIPREM), Tesorería, Contabilidad Gubernamental y Administración Pública: compras públicas y administración y control de bienes.

En Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos se diagnóstica los temas de la planificación estratégica situacional, momentos de la planificación estratégica, diseño de proyectos educativos y proyectos educativos del aula.

Al Vicerrector se le evalúa las áreas de Planificación Curricular, Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos, Evaluación Educativa y Psicología Educativa.

En la Planificación Curricular los temas de definición del currículo, enfoques del diseño curricular, fundamentos del currículo, elementos y dimensiones del currículo, proyecto educativo del aula y bloques curriculares.

En Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos se diagnostica los temas de la planificación estratégica situacional, momentos de la planificación estratégica, diseño de proyectos educativos y proyectos educativos del aula.

En Evaluación Educativa los temas de educación y evaluación, diferencia entre medir y evaluar, diversas concepciones de evaluación, supuestos básicos en toda práctica evaluativa, objetivos de la evaluación educativa, principios básicos de la evaluación educativa, características de la evaluación educacional, funciones de la evaluación educacional, niveles de la evaluación educacional, modalidades de la evaluación educacional, tipos de pruebas de evaluación y ámbitos de la evaluación educacional. En Psicología Educativa comportamiento y disciplina, cognición y aprendizaje y educación inclusiva.

Al Inspector General se evalúa las áreas de Administrativa Educativa, Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos y Psicología Educativa.

En Administración Educativa lo relacionado con las bases conceptuales, la calidad total, el control administrativo y documentos que guían la administración escolar.

En Planificación Estratégica y Diseño de Proyectos se diagnostica los temas de la planificación estratégica situacional, momentos de la planificación estratégica, diseño de proyectos educativos y proyectos educativos del aula. En Psicología Educativa comportamiento y disciplina, cognición y aprendizaje y educación inclusiva.

4.3.3. Los resultados de la evaluación

Una vez recopilado la información por medio de los instrumentos de evaluación se organizan los resultados para el correspondiente análisis e interpretación para la respectiva toma de decisiones.

Los resultados dan origen a los niveles de calificación que constituye la suma de la evaluación interna y externa. Las autoridades y directivos que alcancen un puntaje igual o mayor al 90% se ubican en el nivel excelente; entre 80% a 89% nivel muy bueno; entre 60% y 79% nivel bueno y con un puntaje menor que 60% se ubican al nivel insuficiente.

Los resultados también conllevan a estímulos. Los directivos y docentes que se ubican en el nivel excelente “podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores del sistema en programas de superación, y recibirán un estímulo económico anual de 1.200 dólares, hasta la nueva evaluación después de cuatro años” (Acuerdo Ministerial 320-10).

Los docentes y directivos que alcancen el nivel muy bueno “podrán acceder a becas o pasantías, podrán ser formadores de otros actores... y recibirán un estímulo de 900 dólares...”

Quienes obtuvieren la calificación de buena “estarán obligados a seguir un plan de cursos ofrecido por el Ministerio de Educación para mejorar en las áreas débiles identificadas en la evaluación; y se evaluarán nuevamente después de dos años”

Los directivos y docentes que alcanzaron una calificación de insatisfactoria “estarán obligados a seguir un plan de cursos y acompañamiento ofrecido por el Ministerio de Educación... serán evaluados nuevamente después de dos años. Si en la nueva evaluación vuelven a obtener una calificación total de insatisfactoria, tendrán una oportunidad adicional...”

La LOEI en el Art. 133, literal f) contempla “Quienes hubieren reprobado la evaluación de desempeño obligatorio por dos (2) veces consecutivas, serán destituidos inmediatamente del cargo, con la opción de reingresar al magisterio a través de los cursos de méritos y oposición; con la opción de jubilarse en caso de incumplir los requisitos necesarios, o de recibir una liquidación de conformidad con la normativa vigente”.

APRECIACIÓN CRÍTICA

Todo acto humano se justifica en la medida que sus acciones u omisiones contribuyen al alcance de la misión encomendada, desde una perspectiva individual, no se diga en lo público. Con este antecedente la rendición de cuentas es una ineludible necesidad. No se puede conformar con ser una pieza automática dentro del engranaje de la inmensa máquina social. Lo que se haga o se deje de hacer está sujeto a procesos de autoevaluación y evaluación colectiva.

Una de las patologías de la evaluación es dejarse desplazar por la calificación. Cuando un proceso educativo recoge información y sus resultados son organizados por rangos de calificación y estímulos, la evaluación acaba de perder su razón de ser. Este es el error en el que incurrió el Ministerio de Educación, el proceso de evaluación del desempeño directivo y docente del país, jamás debió estar supeditado en niveles de calificación y entrega de estímulos. Lo ético hubiese sido efectuar una evaluación diagnóstica sin ningún otro fin. La obtención y organización de información con fines diagnósticos, percibe una radiografía más atinada de la realidad y hace que la evaluación recobre su brío y contribuya en el mejoramiento de la tan anhelada calidad de la educación.

4. METODOLOGÍA

Para realizar la presente investigación, previamente solicité a la Sra. Rectora del Colegio donde laboro como docente, me facilite los medios, para realizar esta investigación. Petición que fue ampliamente aceptada a pesar de que no abusé de permisos, por cuanto el trabajo lo realizaba en mis horas fuera de horario de clases y gracias a la cercanía del plantel investigado.

Debo dejar constancia del apoyo decidido del Lic. Francisco Rosero Rector de la Sra. Vicerrectora, Inspector General, Docentes, alumnos y padres de familia, de la Unidad Educativa “Verbo”, de la ciudad de Riobamba, parroquia Veloz, provincia de Chimborazo, gracias a los cuales, pude socializar los objetivos de la “Evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo” beneficios que acarrearía la realización de esta investigación, junto con mi compromiso de entregar los resultados de la investigación, para tomar los correctivos necesarios.

4.1. Participantes.

Los participantes en la evaluación del docente en calidad de evaluadores, fueron los propios maestros, los pares de docentes, los directivos, los padres de familia, los estudiantes y el maestrante. Los evaluadores de los directivos fueron los propios directivos, el Consejo Directivo, el Consejo Estudiante, el Comité Central de Padres de Familia y el Supervisor.

4.2. Técnicas e instrumentos de investigación.

Se aplicó los diferentes instrumentos de evaluación proporcionados por la UTP y tomados del MEC, pero además de las encuestas se aplicó la observación y la participación directa en la institución, lo que me permitió percibir otras situaciones que las describo en la interpretación de los resultados.

4.3. Muestra a investigar

1 Rector; 11 docentes de 8vo 9no, 10mo, 13 docentes de 1ro, 2do y 3ero del bachillerato, Estudiantes de 8º,9no y 10mo de E. Básica, Estudiantes de 8º,9no y 10mo de E. Básica, padres de familia, supervisor. Consejo Directivo.

Comprobación de los supuestos:

Luego de la recopilación, tabulación, valoración e interpretación de datos, podemos proceder a la comprobación de los supuestos, a fin de contrastar la información recabada a través de la aplicación de los diferentes instrumentos de evaluación. Los mismos que se encuentra esbozados en los cuadros subsiguientes respectivos.

El tipo de investigación utilizada corresponde a la investigación socioeducativa basada en el paradigma socio crítico. Esta investigación postula el rescate del sujeto y valoración de las prácticas cotidianas particulares, la ética ambiental y la comprensión de lo humano. El paradigma socio crítico es un proceso que combina la colaboración y la voluntad política de actuar para superar las contradicciones de la acción social. Se ubica dentro del enfoque cualitativo que utiliza la investigación para el cambio social.

El proceso de investigación se inició por la búsqueda de la información relevante sobre la calidad de las instituciones educativas, la evaluación de la calidad educativa, la evaluación del desempeño profesional docente y la evaluación del desempeño profesional directivo que ayudó a comprender la naturaleza teórica de la investigación.

En un segundo momento se organizó la recolección de datos, una tarea ardua por el tiempo invertido en ello, cinco días se destinó a la observación de la clase y otros tantos para la aplicación de los instrumentos de evaluación docente y directivo. La tabulación y organización de la información fue un trabajo tenaz a fin de obtener la radiografía institucional.

Organizados los datos se procedió al análisis y la interpretación. Análisis que permitía identificar los datos más relevantes y la interpretación que consistió en ir más allá de los datos, dar significado a los principales hallazgos. Acto seguido hubo que cruzar la información para identificar las debilidades y bosquejar la alternativa de solución para el mejoramiento de la institución educativa y finalmente se estructuró el informe de investigación.

En si para llevar la investigación me apoyé en el método científico inductivo – deductivo, que me permitió llegar a la bases de la teoría, y, poder deducir los mismos con la realidad, también el método analítico y sintético me ayudó en el momento de realizar la interpretación de los datos y poder sintetizar los mismos.

La evaluación del desempeño profesional docente en la Unidad Educativa “Verbo”.

Para la evaluación de los docentes de la institución, se utilizaron diferentes instrumentos, fueron aplicados por los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia. Éstos me han permitido conocer cómo se desenvuelve el docente, cuál es su desempeño profesional en el aula, si utiliza o no, material didáctico y tecnológico y las relaciones con los alumnos y la comunidad.

Tipo de evaluación que se aplicó.

- Maestros (autoevaluación)
- Directores de área (coevaluación)
- Rector (autoevaluación y coevaluación)
- Consejo Ejecutivo (evaluación al rector)
- Estudiantes (evaluación a los docentes)
- Padres de familia (evaluación a los docentes y el Comité al rector)
- Directores de Áreas, docentes:
- Cultura Física
- Ciencias Naturales
- Ciencias Sociales

- Humanística
- Idiomas
- Lenguaje
- Matemáticas

Las evaluaciones que responden al real desempeño profesional tanto de docentes como de directivos, han causado un gran impacto en los actores.

5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional docente aplicadas a docentes

“EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR “VERBO” DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA, PARROQUIA JUAN DE VELASCO, CANTÓN RIOBAMBA, DE LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO, durante el año 2011- 2012”

5.1. EVALUACIÓN DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.

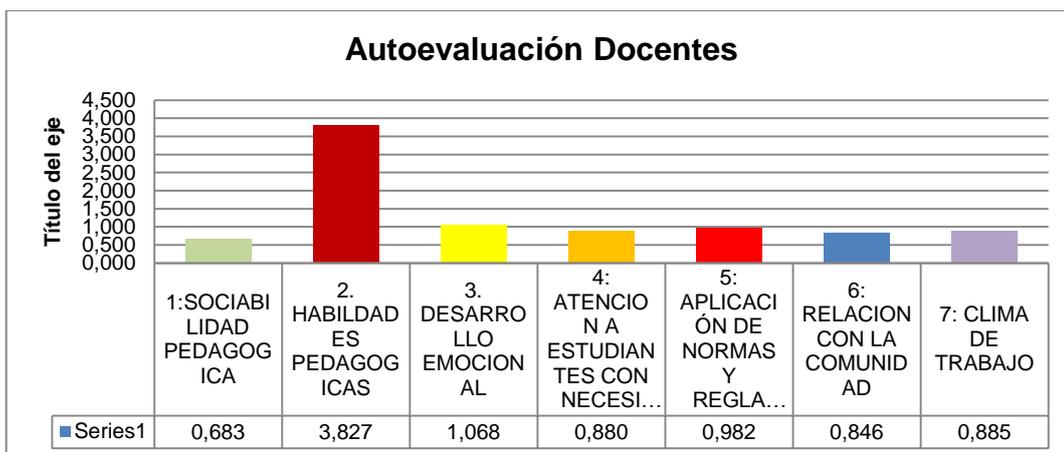
TABLA 1
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES (10 Puntos)

| DIMENSIONES EVALUADAS | Valoración. |
|--|--------------------|
| 1: SOCIABILIDAD PEDAGOGICA | 0,683 |
| 2. HABILDADES PEDAGOGICAS | 3,827 |
| 3: -DESARROLLO EMOCIONAL | 1,068 |
| 4: ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES | 0,880 |
| 5: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS | 0,982 |
| 6: RELACION CON LA COMUNIDAD | 0,846 |
| 7: CLIMA DE TRABAJO | 0,885 |
| TOTAL GENERAL | 9, 171 |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Felicita del Socorro Freire

GRÁFICO 1



El resultado de la investigación en este punto, determinó que la calificación es de 9.171, excelente. El gráfico demuestra que hay gran empatía con los estudiantes, los esfuerzos de los docentes por cumplir su misión, de relacionarse bien con todos los que hacen la institución.

La sociabilidad pedagógica tiene 0,683, tiene el más bajo porcentaje, lo que amerita una seria conversación entre los docentes de las diferentes áreas con la finalidad de intercambiar ideas pedagógicas.

Como lo que se está interpretando son las capacidades y habilidades del maestro, vemos que las habilidades pedagógicas y didácticas 3,827, es el más alto porcentaje, esto quiere decir que existe mucha experiencia por parte de los docentes.

En cuanto al desarrollo emocional vemos que tienen el 1,068, demostrando que prestan atención al estudiante. En cuanto a los estudiantes con necesidades especiales, vemos que tiene un valor de 0,880, en la institución hay pocos casos así de aprendizaje por dificultades psicológicas y emocionales más no de índole de discapacidad, las mismas que están bien atendidas. En lo que respecta a normas y reglamentos tienen 0,982, el porcentaje no es del 100%, existe incumplimientos y en especial de docentes que avizoran su jubilación y se muestran reacios a cambios.

5.2. COEVALUACION DE LOS DOCENTES

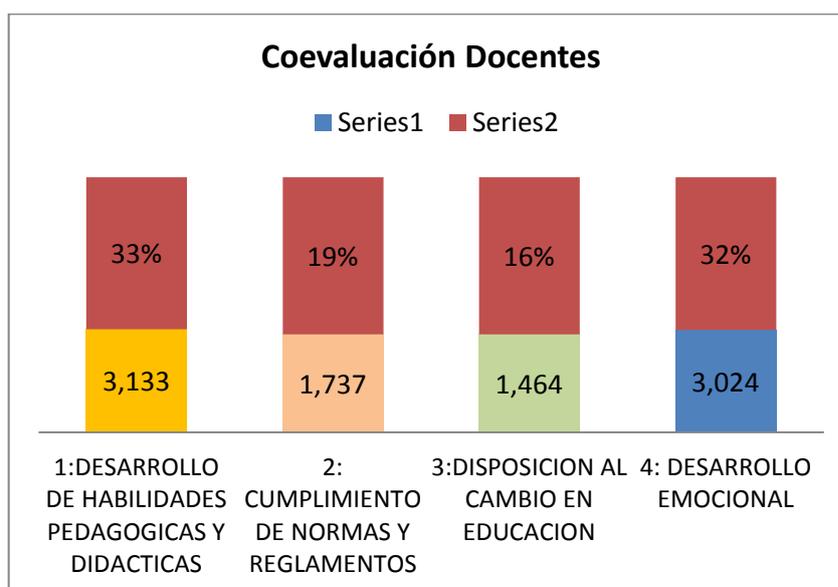
TABLA 2
COEVALUACION DE LOS DOCENTES (10 Puntos)

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|--|--------------|-------------|
| 1:DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS | 3,133 | 33% |
| 2: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS | 1,737 | 19% |
| 3:DISPOSICION AL CAMBIO EN EDUCACION | 1,464 | 16% |
| 4: DESARROLLO EMOCIONAL | 3,024 | 32% |
| TOTAL GENERAL | 9,358 | 100% |

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Socorro Freire.

GRÁFICO 2



La coevaluación arroja una calificación de 9.358. Fue aplicada por los directores de áreas del plantel, debo indicar que conversamos de la importancia de contestar con veracidad, sin espíritu de cuerpo, porque es la manera real de conocer lo que sucede en la institución. Al término del estudio la nota corresponde a excelente.

En el gráfico se puede notar el porcentaje más alto corresponde al Desarrollo de habilidades pedagógicas con 3,133 y puedo informar que en la observación de clase, se notó variedad de material didáctico y aplicación de los mismos a los temas de la clase. En cuanto al cumplimiento de normas y reglamentos es de 1,737 que es

buen porcentaje pese a haber un poco de resistencia por parte de ciertos maestros. En cuanto se refiere a disposición al cambio en educación es de 1,464, con ello se demuestra que existe resistencia al cambio, claro está que no es de todos. En el desarrollo emocional se puede apreciar que 3,024 trabaja este elemento o componente de la enseñanza, también en la observación a clases me pude dar cuenta que existe gran empatía de los estudiantes con los maestros.

El menor porcentaje corresponde a Disposición de cambio en la educación, posiblemente tenga que ver un poco su desinterés, porque son personas que se encuentran a las puertas de la jubilación y por lo tanto han perdido la emoción de cumplir con su trabajo y sujetarse a nuevos cambios

5.3. EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

TABLA 3

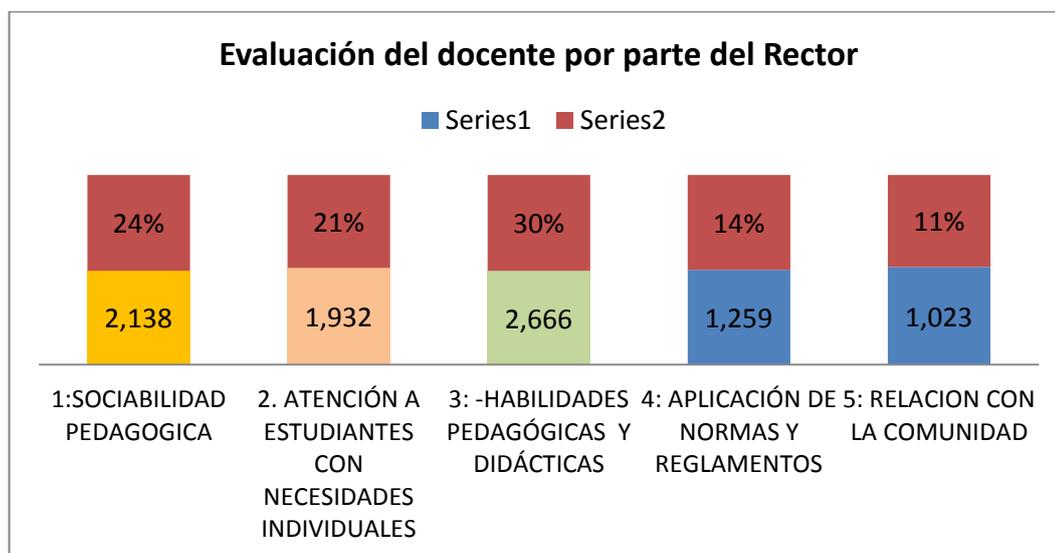
EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DEL RECTOR (10 Puntos)

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|--|--------------|-------------|
| 1: SOCIALIZACIÓN PEDAGÓGICA | 2,138 | 24% |
| 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES | 1,932 | 21% |
| 3: -HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS | 2,666 | 30% |
| 4: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS | 1,259 | 14% |
| 5: RELACION CON LA COMUNIDAD | 1,023 | 11% |
| TOTAL GENERAL | 9,018 | 100% |

Fuente: Encuesta a Rector.

Elaboración: Socorro Freire

GRÁFICO 3



Los resultados de esta investigación califican de 9.08, excelente. En el gráfico el mayor porcentaje corresponde a Habilidades pedagógicas con **2,666** que ya lo hemos descrito, posiblemente sea ésta una de sus fortalezas, debido a la experiencia de los docentes, en cuanto a la sociabilidad pedagógica tenemos que el **2,138**, se manifiesta esto por lo que los docentes son de planta muy pocos contratados, en cuanto a atención a estudiantes es de **1,932**, esto por lo expresado antes hay un grado de afinidad entre los estudiantes y maestros, en lo que tiene que

ver a normas y reglamentos tenemos el **1,259** que no se da en un 100% debido a la cierta resistencia que es una debilidad en la institución. El mínimo porcentaje que es de **1,023**, tiene que ver con las relaciones con la comunidad, porque los maestros permanecen en el claustro escolar, solamente en sus horas de clase y no hay mayor relación física, y la comunicación es solamente a través de cuadernos de trabajo.

5.4. EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

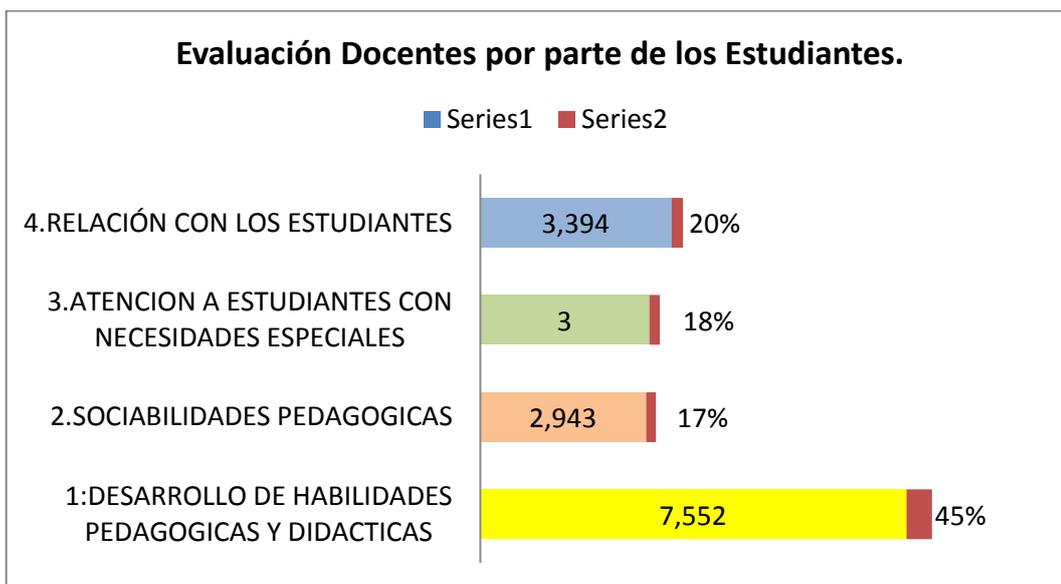
TABLA 4
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES
(20Puntos)

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|--|---------------|-------------|
| 1:DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS | 7,552 | 45% |
| 2.SOCIABILIDADES PEDAGOGICAS | 2,943 | 17% |
| 3.ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES | 3 | 18% |
| 4.RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES | 3,394 | 20% |
| TOTAL GENERAL | 16,889 | 100% |

Fuente: encuesta a estudiantes

Elaboración: Socorro Freire.

GRÁFICO 4



La calificación por parte de los estudiantes 16.86 de un total de 20 puntos, refleja buena empatía y relaciones. Pero si deja entrever, que las relaciones son dentro del aula.

Probablemente el maestro debe relacionarse con sus alumnos no solo como maestro sino como amigo de los estudiantes, en horario extra clase, pues sabemos que los estudiantes esperan más del maestro, no solo las relaciones académicas. Supongo que este resultado se da porque el maestro es contratado y permanece en

la institución, el tiempo necesario para cumplir sus labores y más responsabilidades frente al plantel. Por ello vemos como el 7,552 afirma que el maestro tiene habilidades pedagógicas, y el 2,943 manifiesta no socializa los métodos o técnicas que utiliza, y el 3,000 expresa tener atención por parte de sus maestros, y tener buenas relaciones entre ellos y sus maestros, el 3,394, revela que la institución no es problemática y mantiene relaciones armónicas entre todos sus actores.

5.5. EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA.

TABLA 5

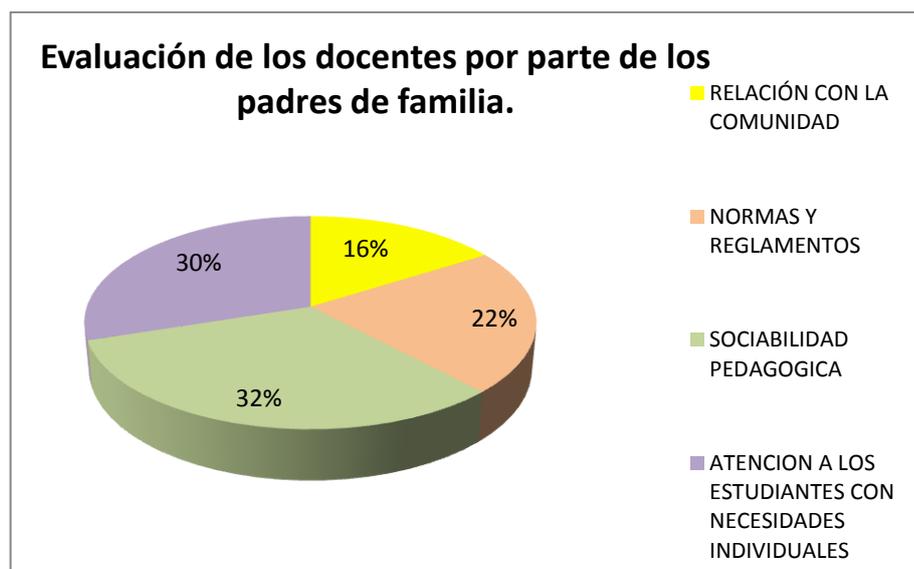
EVALUACION DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA (20 Puntos)

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|---|---------------|-------------|
| RELACIÓN CON LA COMUNIDAD | 2,495 | 16% |
| NORMAS Y REGLAMENTOS | 3,381 | 22% |
| SOCIABILIDAD PEDAGOGICA | 4,927 | 32% |
| ATENCION A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES | 4,773 | 30% |
| TOTAL GENERAL | 15,576 | 100% |

Fuente: Encuesta a padres de familia

Elaboración: Socorro Freire

GRÁFICO 5



La información proporcionada por los padres de familia 15.576, manifiesta que los docentes cumplen con las expectativas de los padres de familia, están de acuerdo con los procesos, técnicas y métodos de enseñanza, con las normas y reglamentos pero a su vez podrían mejorar sus relaciones. Por ello se expresan los porcentajes así, el 4,927 conocen como trabajan los maestros por las tareas que ellos envían a sus hijos, y el 4,773 no tienen problemas en cuanto a la atención que ellos dan a sus hijos, 3,381 manifiesta que no se altera el orden de trabajo cumplen y el 2,495 dicen, las relaciones son simplemente académicas.

5.6. OBSERVACIÓN DE LA CLASE AL DOCENTE

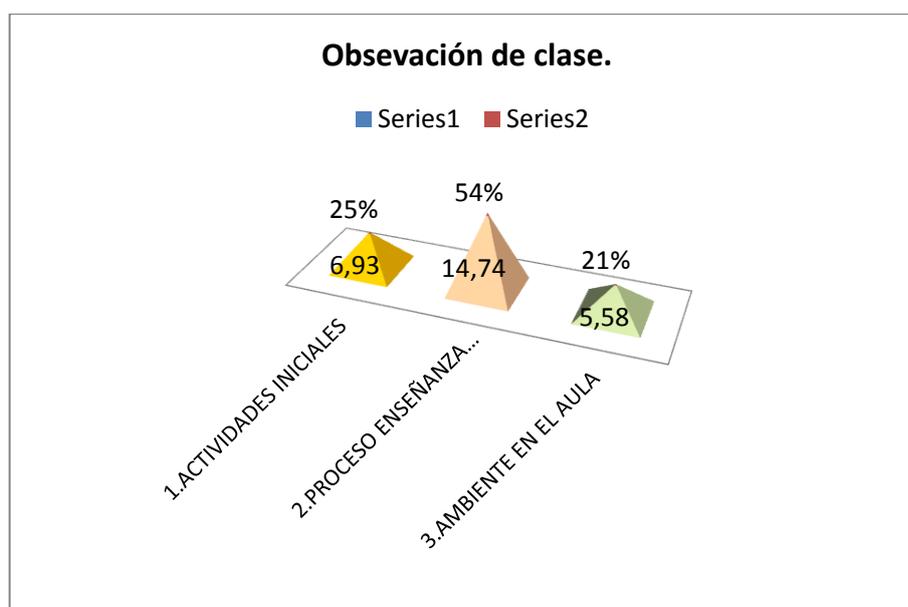
TABLA 6
OBSERVACIÓN DE LA CLASE AL DOCENTE SOBRE (30 Puntos)

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|---------------------------------|--------------|-------------|
| 1.ACTIVIDADES INICIALES | 6,93 | 25% |
| 2.PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE | 14,74 | 54% |
| 3.AMBIENTE EN EL AULA | 5,58 | 21% |
| TOTAL GENERAL | 27,25 | 100% |

Fuente: Ficha de observación

Elaboración: Socorro Freire

GRÁFICO 6



La información que arroja la observación del docente en el aula es de 27.350 sobre 30 puntos, excelente. Al respecto debo informar de la exhaustiva planificación meso y micro curricular, de tal manera que el uso de metodología va a la par con las didácticas, siendo éstas las fortalezas de la institución. Con un buen ambiente de trabajo. Supervisa periódicamente la Sra. Vicerrectora. La clase observada a los docentes, es muy satisfactoria. Lo que demuestran los valores antes mencionados.

El ambiente de aula, que tiene **5,580** si bien es lo más pedagógico posible, sugiere encontrar mayores espacios, por ello el **14,740** que es un valor bueno se observa un proceso académico y el **6.930** lo motivante de los docentes hacen sus actividades iniciales.

5.7. RESULTADOS FINALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.

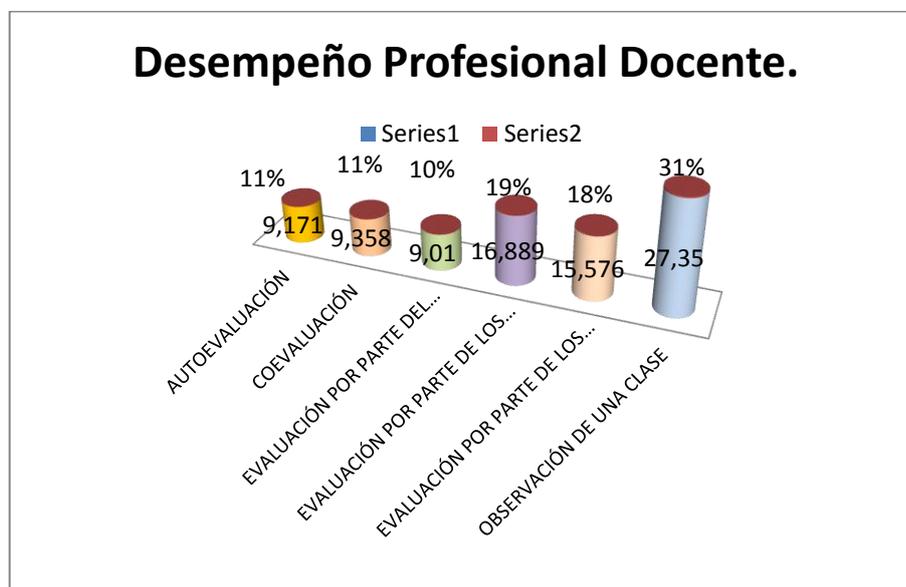
TABLA 7
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE SOBRE (100 Puntos).

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|---|---------------|-------------|
| AUTOEVALUACIÓN | 9,171 | 11% |
| COEVALUACIÓN | 9,358 | 11% |
| EVALUACIÓN POR PARTE DEL RECTOR, VICERRECTOR, Y CONSEJO EJECUTIVO | 9,01 | 10% |
| EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES | 16,889 | 19% |
| EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA | 15,576 | 18% |
| OBSERVACIÓN DE UNA CLASE | 27,35 | 31% |
| TOTAL GENERAL | 87,354 | 100% |

Fuente: encuestas y fichas de observación

Elaboración: Socorro Freire.

GRÁFICO 7



Apreciando en su conjunto los resultados obtenidos en cuanto a la evaluación del desempeño profesional docente, vemos que su promedio final es de 87.354 dicho valor está enmarcado en la categoría A, en el rango de 76 – 100 y en lo cualitativo es Excelente. La evaluación apreciada globalmente da una satisfacción a los maestros y demás actores de la comunidad educativa.

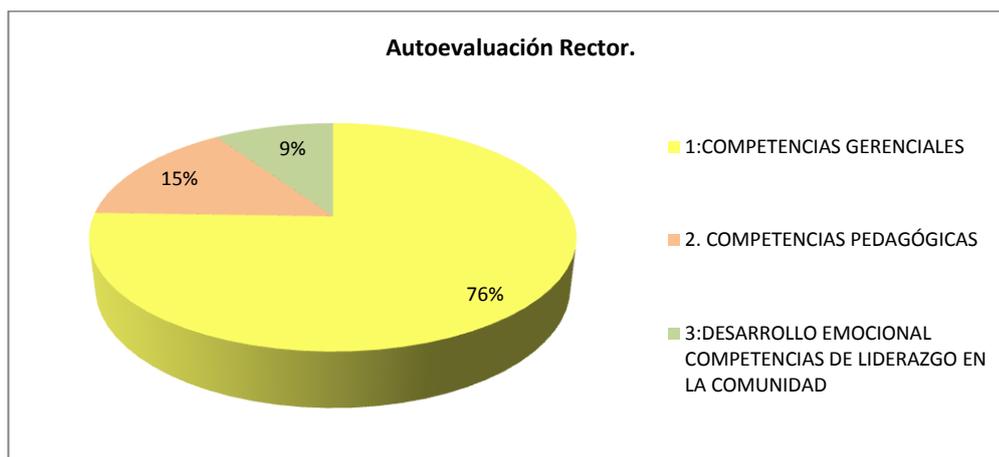
5.8. EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTIVO.

TABLA 8
AUTOEVALUACIÓN RECTOR SOBRE (20 Puntos)

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|--|---------------|-------------|
| 1:COMPETENCIAS GERENCIALES | 13,926 | 76% |
| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | 2,768 | 15% |
| 3:DESARROLLO EMOCIONAL COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | 1,749 | 9% |
| TOTAL GENERAL | 18,443 | 100% |

Fuente: encuestas al Rector
Elaboración: Socorro Freire.

GRÁFICO 8



Las competencias gerenciales que son el 13,926 manifiestan un amplio porcentaje, pues son muy bien direccionados los procesos gerenciales y de gestión del Sr. Rector, tanto así que de parte del Sr. Supervisor del plantel, tiene los mejores comentarios profesionales.

En cuanto a los resultados de competencias de desarrollo pedagógico es del 2,769 esto en vista de que el señor rector no tiene muchas horas clase, y desarrollo emocional, es de 1,749 manifiestan que no es problemático con la comunidad ni con los docentes los porcentajes están en los límites correctos establecidos. Podrían ser un punto de alerta, para mejorar, a fin de que el plantel pueda solucionar sus necesidades de infraestructura con ayuda de la comunidad.

5.9. EVALUACION DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO

TABLA 9

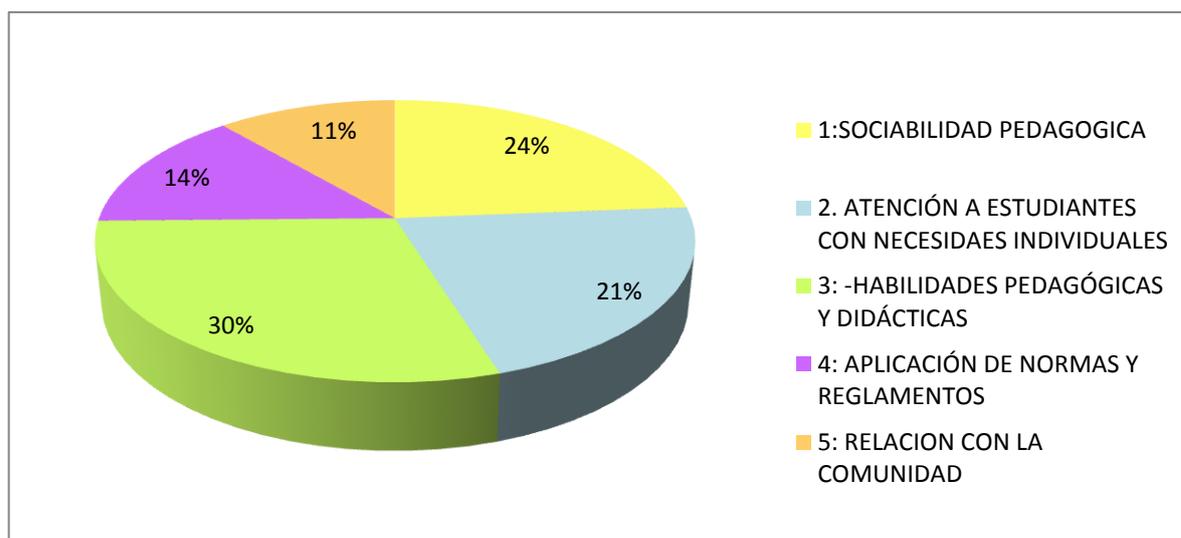
AVLUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO SOBRE (10 Puntos)

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|--|------------|-------------|
| 1:SOCIABILIDAD PEDAGOGICA | 2,135 | 24% |
| 2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES | 1,929 | 21% |
| 3: -HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS | 2,66 | 30% |
| 4: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS | 1,256 | 14% |
| 5: RELACION CON LA COMUNIDAD | 1,02 | 11% |
| TOTAL GENERAL | 9 | 100% |

Fuente: encuestas a docentes

Elaboración: Socorro Freire.

GRÁFICO 9



La lectura de estos resultados dicen de una buena aplicación del reglamento, esto permite la disciplina, el orden y por lo tanto el buen ambiente de trabajo. Hay muy buenas relaciones del directivo, con sus colegiados y sobre todo, con aquellos que presentan necesidades especiales, de orden físico motoras y de lenguaje, los mismos que estaban muy bien ambientados, porque hay respeto a las diferencias sin exclusiones.

5.10. EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

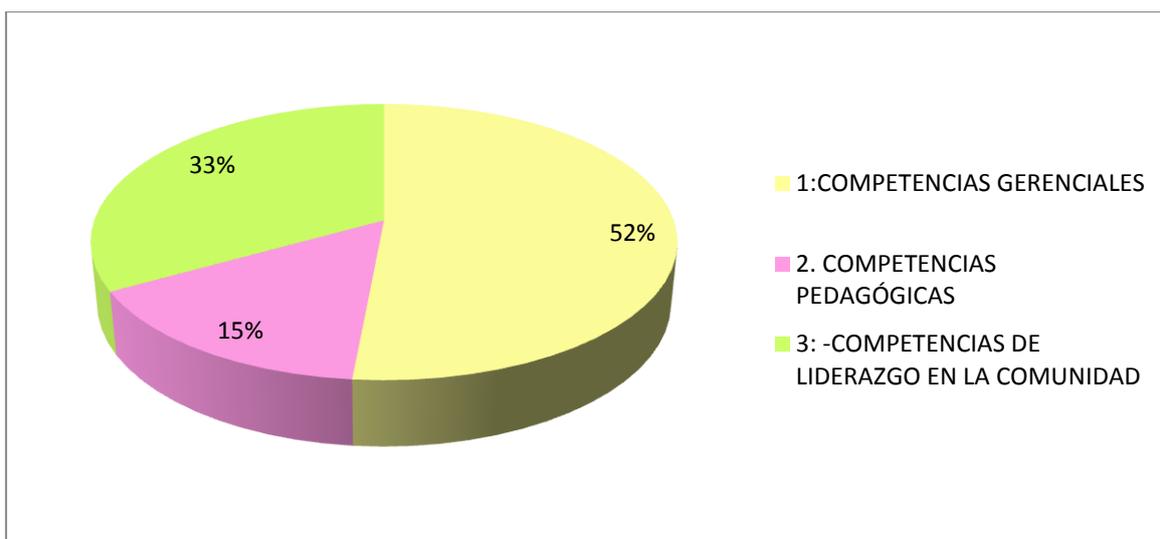
TABLA 10
EVALUACIÓN AL RECTOR POR EL CONSEJO ESTUDIANTIL SOBRE (20 Puntos)

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|---|-------------|-------------|
| 1:COMPETENCIAS GERENCIALES | 7,773 | 52% |
| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | 2,323 | 15% |
| 3: -COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | 5,004 | 33% |
| TOTAL GENERAL | 15,1 | 100% |

Fuente: encuestas a estudiantes

Elaboración: Socorro Freire.

GRÁFICO 10



El gráfico demuestra los resultados de la calificación del Consejo Estudiantil al Rector y podemos interpretarlos diciendo; que el **7,773** del valor, los estudiantes están de acuerdo con la gestión de su directivo. El 5,004 expresa que es un líder de alguna forma en la comunidad, 2,323 que maneja muy bien la atención preferente a estudiantes con necesidades especiales, valores muy apreciados por los estudiantes, el valor mínimo una vez más recalca la falta de mayor interrelación entre docentes, autoridades con los estudiantes. Debería ponerse mucha atención a este resultado porque un plantel no existe, si no hay alumnos.

5.11. EVALUACION AL RECTOR POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA.

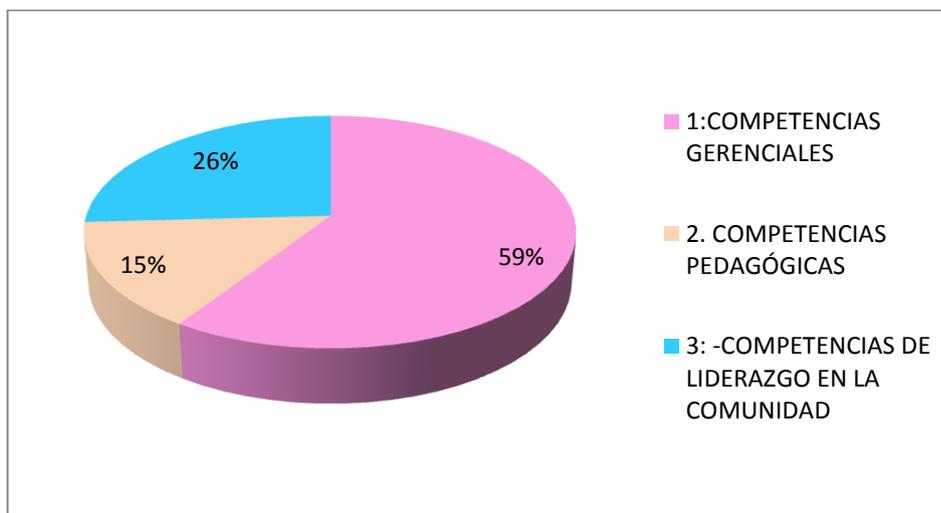
TABLA 11

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|---|---------------|-------------|
| 1:COMPETENCIAS GERENCIALES | 11,159 | 59% |
| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | 2,822 | 15% |
| 3: -COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | 4,874 | 26% |
| TOTAL GENERAL | 18,855 | 100% |

Fuente: encuestas a padres de familia

Elaboración: Socorro Freire.

GRAFICO 11



El Comité de Padres de Familia, le califican con la nota más alta a las competencias gerenciales, con el 11,159 manifiestan no tienen dudas de la formación de sus maestros, le sigue liderazgo en la comunidad con 4,879 y en este punto, la misma que corresponde, por ello es que confían a sus hijos a la institución el 2,829 manifiestan que conocen de la calidad pedagógica que desarrolla la institución a favor de sus hijos. En definitiva la valoración es muy buena **Total 18,855**

5.12. EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR

TABLA 12

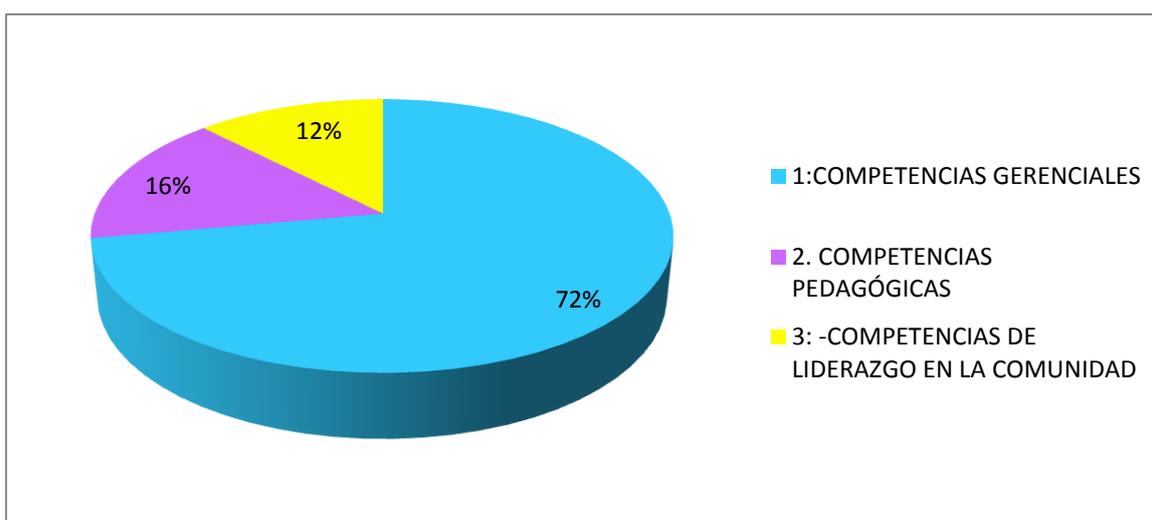
EVALUACIÓN AL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR SOBRE (30 Puntos)

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|---|---------------|-------------|
| 1:COMPETENCIAS GERENCIALES | 14,439 | 72% |
| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | 3,122 | 12% |
| 3: -COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | 2,453 | 16% |
| TOTAL GENERAL | 20,014 | 100% |

Fuente: encuestas a Supervisor Escolar

Elaboración: Socorro Freire

GRÁFICO 12



La calificación parecería sobredimensionada de no conocer de propia fuente, el Sr Supervisor, quien manifiesta gran estima por el trabajo profesional de los docentes y las autoridades. El problema, es la falta de una planta amplia de infraestructura, la carencia que la compensan con calidad gerencial de sus autoridades y el profesionalismo de los docentes. La calificación 14,439, es al trabajo administrativo, 3,122 al trabajo docente visto como las competencias pedagógicas, y 2,453 a las competencias de liderazgo por ello esa nota que vemos en el cuadro de 20,014 está con el peso al valor en desempeño gerencial y corresponde a sus funciones de rector.

5.13. RESULTADOS FINALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO.

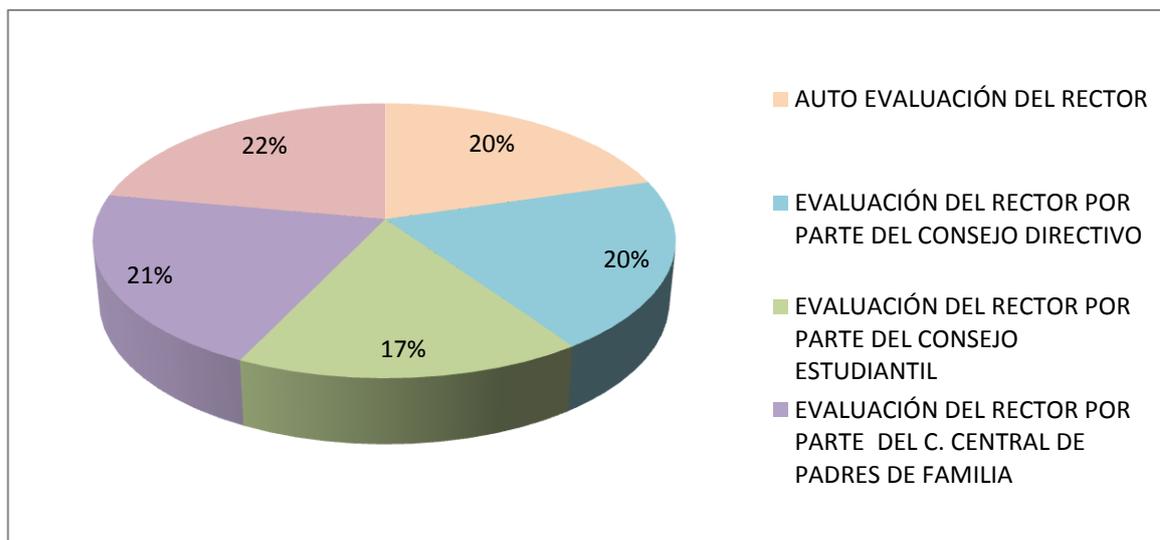
TABLA 13
CLASIFICACIÓN POR INSTRUMENTOS

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|---|---------------|-------------|
| AUTO EVALUACIÓN DEL RECTOR | 18,444 | 21% |
| EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO DIRECTIVO | 18,172 | 20% |
| EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL | 15,1 | 17% |
| EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL C. CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA | 18,855 | 22% |
| EVALUACIÓN DEL RECTOR POR PARTE DEL SUPERVISOR | 20 | 20% |
| CALIFICACIÓN PROMEDIO DIRECTIVO | 90,571 | 100% |

Fuente: encuestas a directivos y más personas

Elaboración: Socorro Freire

GRÁFICO 13



La más alta nota corresponde a la valoración del Señor Supervisor, la más baja nota la del Consejo Estudiantil, ya se ha descrito como debilidad, la falta de relación extra clase de los maestros, esta es una apreciación general de la evaluación a la función de los directivos con un valor de 90,571 que es una excelente nota sobre 100 y 18,855 la valoración al señor rector por su desempeño, y 18,444 de valoración por los padres al rector es que ellos están contentos con el trabajo, 18,172 los compañeros del Consejo Directivo también han valorado muy bien a su autoridad, estos puntajes están en el rango de lo excelente.

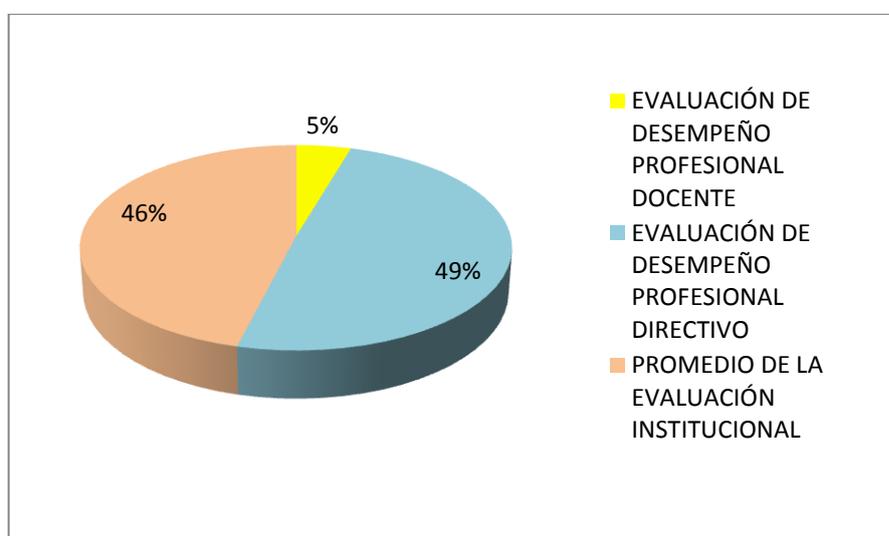
5.14. RESULTADOS FINALES

TABLA Nro. 14
CLASIFICACIÓN POR INSTRUMENTOS

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL

| DIMENSIONES EVALUADAS | VALORACIÓN | % |
|---|------------|-----------|
| EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE | 8,345 | Excelente |
| EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO | 90,571 | Excelente |
| PROMEDIO DE LA EVALUACIÓN INSTITUCIONAL | 84,508 | Excelente |

GRÁFICO 14



De igual forma el siguiente cuadro nos permite tener una visión panorámica de los resultados de la evaluación. El 54% al desempeño profesional directivo y el 46% al desempeño docente. Visto de forma global diremos que la institución objeto de la investigación se encuentra en Categoría **A, Excelente** como lo demuestra la tabla de equivalencias que se encuentra a continuación.

| CATEGORÍA | RANGO | EQUIVALENCIA |
|-----------|----------|--------------|
| A | 76 – 100 | EXCELENTE |
| B | 51 – 75 | BUENO |
| C | 26 – 50 | MEJORABLE |
| D | 0 -25 | DEFICIENTE |

6. ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El Ministerio de Educación en coordinación con la Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación, informa que mediante la resolución No. 002-12, expide LA NORMATIVA PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A DOCENTES Y DIRECTIVOS, con estos antecedentes, y sobre la base de las competencias delegadas a la Coordinación General de Planificación y a la Dirección de Análisis e Información Educativa, se comunica que la fase INTERNA de la evaluación obligatoria al desempeño docente para el año lectivo es obligatoria con ello la investigación en esta institución está adelantándose como un preparativo a lo que será la verdadera evaluación por el Ministerio del Ramo.

Para el efecto se ha elaborado un instructivo para el operativo de evaluación de desempeño docente y directivo institucional, que orientará las acciones a realizar en cada uno de los ámbitos a evaluar instrumentos que fueron diseñados por la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA basados en lo que el Ministerio dispone en referente a la evaluación al desempeño docente.

La evaluación es de carácter obligatorio para los docentes y directivos de las diferentes instituciones educativas, la que tiene como propósito medir los conocimientos teóricos, prácticos de cada uno de ellos, para saber si se cuenta con personal capacitado de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Educación y cabe aquí señalar que en la institución investigada tomó muy en serio este trabajo no solo para tener un pre entrenamiento a la evaluación, sino para conocer la calidad de educación que están brindando a la sociedad, motivo muy halagador para mi persona como investigadora, por cuanto habla muy bien de los colegios particulares y en especial de esta unidad educativa, que centra sus esfuerzos en formar ciudadanos libres, capaces de tomar la rienda de su vida personal y profesional.

La coevaluación docente y la evaluación docente por parte del Rector, deja un porcentaje muy elevado de valoración, **todos saben de sus esfuerzos por un desempeño profesional docente excelente**, así vemos que su promedio final es de

87.354 dicho valor está enmarcado en la categoría A, en el rango de 76 – 100 y en lo cualitativo es Excelente.

La evaluación al señor rector y más autoridades es muy confiable 90,571 que es una excelente nota sobre 100 y 18,855 la valoración al señor rector por su desempeño, y 18,444 de valoración por los padres al rector es que ellos están contentos con el trabajo, 18,172 los compañeros del Consejo Directivo también han valorado muy bien a su autoridad, los demás porcentajes son de excelente.

En términos generales manifiesto que **el docente**: en su labor de facilitador del proceso de aprendizaje de los alumnos ha merecido una gran calificación a su desempeño, al logro de sus objetivos, así como su disposición para aprender de personas, opiniones o ideas diferentes a las suyas y el cumplimiento individual de las tareas que les han sido asignadas, en relación a actividades conjuntas, conforme a altos niveles de exigencia es muy satisfactorio. En cuanto a los **alumnos**: su participación y responsabilidad en los resultados obtenidos en el proceso de aprendizaje, tanto propio como de los compañeros con los que realiza actividades conjuntas, es muy bueno, así como su habilidad para conciliar diferencias y lograr acuerdos grupales y sobre todo de colaboración y transparencia excelente .

Se pretende también homogeneizar los criterios de autoevaluación y coevaluación utilizados hasta el momento con el equipo docente de la preparatoria, con el fin de contar con parámetros claros y consensuados por el equipo docente para el desempeño del alumno y del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y de hacer más eficiente la planeación e implementación de actividades desarrolladas conjuntamente. Estos instrumentos son aplicables a cualquier área, independientemente de los conocimientos conceptos y nivel de profundidad que se manejen.

Ciertamente que los sistemas educativos justos y de alta calidad han de sostenerse en un conjunto de profesores eficientes y eficaces en distintos ámbitos, pero no es menos cierto que la unidad básica de enseñanza es la escuela, el centro educativo y

no el profesor, y que alcanzar tales metas no depende sólo de la voluntad o preparación de los maestros y maestras, sino de toda la comunidad. La docencia eficaz y eficiente es inevitablemente consecuencia del conjunto de decisiones, saberes y prácticas de sujetos e instituciones que dialogan y se entrecruzan en el campo educativo, político y social, y que tienen su punto de confluencia en la escuela.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. CONCLUSIONES.

Los resultados de la investigación aplicada en la Unidad Educativa “Verbo”, arroja diversos resultados en cuanto a la calidad del desempeño profesional docente y directivo, debido a varios factores, los mismos que los destaco a continuación:

1. La autoevaluación de los docentes demuestra un alto desempeño docente, el mismo que se ha logrado gracias a una buena organización gerencial de sus autoridades y en la práctica profesional de sus docentes.
2. La coevaluación no tiene mayor dispersión con la autoevaluación, por las razones de profesionalismo expuestas anteriormente y que repercuten directamente en el aspecto académico.
3. La evaluación practicada por el Sr. Rector demuestra desempeños satisfactorios de los docentes.
4. En cuanto a los Señores. Estudiantes, los resultados demuestran su interés por que se utilicen tecnologías modernas como audiovisuales y otros.
5. Los padres de familia permanecen atentos a la práctica docente y están de acuerdo con las políticas de desempeño que se lleva en el establecimiento.
6. El éxito académico se debe al profesionalismo de los señores docentes, direccionados y supervisados por la Sra. Vicerrectora que dicho sea de paso, mantiene una correcta organización, siendo su trabajo una verdadera fortaleza para el éxito educativo; supervisa las clases impartidas, uso de metodología y didácticas adecuadas de manera permanente. La observación de clase, permitió palpar la secuenciada del plan de clase, saludo, verificación de asistencia de los estudiantes, revisión de tareas, motivación, presentación del tema nuevo y los objetivos. Exploración inicial, exposición del tema, evaluación continua,

uso adecuado de la motivación, de material didáctico pertinente, participación activa de los y las estudiantes, aunque hay poca utilización de audiovisuales, se aplica el resumen de la clase y la evaluación final que es la tarea.

7.2. RECOMENDACIONES.

De acuerdo con lo concluido se recomienda se siga trabajando con el mismo entusiasmo, y buscando el perfeccionamiento docente y la solución a los problemas que pueden presentarse, ya en cuanto a infraestructura, a factores de orden económico o tecnológico, como se ha detectado, dialogando en todo lo posible, para sociabilizar metodologías y otros, que repercuten directamente en la buena marcha del plantel.

Creo que el Sr. Rector, debe explotar su gran aceptación dentro de los estamentos educativos y los padres de familia a fin de dar solución a muchas de las necesidades tecnológicas, que tiene el establecimiento. Recordando que si hasta hoy, su trabajo lo ha hecho bien, puede hacerlo mejor ya que tiene el respaldo de la institución y la comunidad.

También podría recomendar, que se atienda mayormente las aspiraciones de los estudiantes, estando atentos a sus requerimientos, escuchándolos y dando lo mejor de la afectividad, el afecto es parte de la calidez y la calidad educativa, muchos alumnos tienen carencias afectivas que el maestro puede brindar. En la evaluación los estudiantes dieron lo mejor de ellos, para hablar bien de su institución, aportando con su valioso contingente.

De igual manera, la gran fortaleza está en los padres de familia, deberían hacer que tengan una participación más activa en el quehacer educativo y con ello se superarían carencias tecnológicas por lo menos, porque son personas con deseos de colaboración, por el bien de la institución y de la educación de sus hijos.

Con relación a los Señores profesores, me permito felicitarles y si es posible, recomendarles sigan dando sus mejores esfuerzos por el bien de los jóvenes, ellos se lo merecen; la vida, sabrá compensarles dándoles grandes satisfacciones personales y familiares. Desde ya tienen el respeto de otras instituciones, que manifiestan que la educación que se imparte en esta institución “Verbo” es de calidad y calidez.

8. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

TALLERES PARA EL MANEJO DE LOS INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MAESTRO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “VERBO” DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA.

PRESENTACIÓN

El modelo que se presenta a continuación, pone a disposición de los y las docentes, herramientas que les permita recolectar información de diversas fuentes y con ello adquirir un mayor conocimiento para su desarrollo profesional con el propósito de mejorar su práctica educativa. Este modelo se circunscribe en la evaluación formativa como un proceso de apoyo que proporciona datos a los profesores para que puedan tomar decisiones sobre cómo mejorar su enseñanza en el marco del desempeño profesional y se basa principalmente en los supuestos siguientes: los profesores se mantienen en la búsqueda constante de la excelencia, se evaluarán así mismos siempre y cuando se les proporcione información y procedimientos de evaluación suficientes para emitir juicios acerca de las áreas que puedan mejorar su enseñanza (Barber, 1990). De esta manera, el modelo tiene los siguientes propósitos:

Abordar el tema de la Evaluación del Desempeño Docente, constituye una posibilidad de articular sistémicamente la relación entre tres aspectos fundamentales, hacia el mejoramiento de la calidad de la educación:

- La formación de los maestros
- Los procesos de vinculación al servicio educativo
- El desempeño de los maestros

Cada uno de estos aspectos, tienen su propia dinámica, pero sin lugar a dudas se interrelacionan entre sí. Lo cual implica atender de manera armónica e integral las implicaciones de la carrera docente.

El planteamiento que se hace desde la mirada o experiencia de las pruebas que se aplicaron en la investigación, se aborda teniendo en cuenta la perspectiva de 3tres actores fundamentales en los procesos:

- La mirada institucional estatal u oficial
- La perspectiva de los maestros
- La perspectiva de la academia

2. JUSTIFICACIÓN.

La propuesta se justifica porque desde el Ministerio se trabaja, con el objetivo del cambio y por ello se considera que la evaluación que realicen las autoridades educativas debe ser sistemática y permanente, con el propósito de recabar la información necesaria y llevar a cabo los procesos de evaluación que permita medir el desarrollo y los avances de la educación en cada entidad educativa; por lo que, las instituciones educativas deben dar facilidades y la colaboración de alumnos, docentes, directivos y demás participantes en los procesos educativos, para la consecución de los objetivos. Ésto se justifica por varias razones, entre ellas, las siguientes:

La necesidad de crear espacios académicos bien establecidos, para la formación de docentes-investigadores, en los diferentes campos disciplinarios, orientados al desarrollo del conocimiento, a la propuesta de retos que tiene la educación en el mundo contemporáneo, y a los cambios que requiere nuestra sociedad en su proceso de modernización e internacionalización.

Los requerimientos de modernización pedagógica y curricular de planes y programas que implica la reforma del nivel medio, implica reestructurar los programas existentes, crear otros nuevos y fomentar la investigación básica del quehacer educativo en pro del mejoramiento de la calidad de la educación.

Las exigencias de nuestra sociedad en relación con la educación superior orientadas hacia una formación científica, tecnológica, artística, humanística e investigativa que forme profesionales que contribuyan con sus conocimientos al crecimiento y desarrollo del país.

La necesidad de fortalecer programas de formación en los niveles de pre y postgrado en los diferentes campos del saber, requiriendo para ello de docentes con nivel de maestría y doctorado.

La necesidad de ofrecer alternativas para el mejoramiento docente, de conformidad con los procesos de evaluación del desempeño que está implementando el Ministerio de Educación.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General:

Brindar al plantel y a sus actores, una herramienta que les permita promover una cultura de evaluación centrada en la autoevaluación en la que se reconozca los recursos académicos con los que cuentan los docentes.

Brindar al personal docente la oportunidad para actualizar y profundizar sus conocimientos, mediante el desarrollo de programas de capacitación de carácter formal e informal, a fin de perfeccionar y elevar su ejercicio docente, investigativo, pedagógico y de gestión, que redunde en el mejoramiento de la calidad académica y de prestación de servicios de la Institución.

Objetivos Específicos

Contar con recursos humanos idóneos, mediante programas de formación en todos los aspectos y en especial en evaluación al desempeño docente.

Proporcionar a los docentes instrumentos conceptuales, metodológicos y didácticos para el desarrollo de sus actividades de docencia.

Elaborar y poner en práctica la propuesta de evaluación al desempeño docente con la finalidad de ir cultivando la cultura de la evaluación docente que se viene y debemos estar preparados.

4. ACTIVIDADES

Antes de aplicar la evaluación se cumplirá con la formación en los campos previstos, que son:

- Instituciones
- Estudiantes
- Docentes y directivos docentes.

Una evaluación en estos tres campos, orientada toda, al mejoramiento y cambio positivo de cada uno de los actores, hace posible garantizar a los estudiantes, que sus aprendizajes serán mejores y su competencia como ciudadanos tendrá cada vez niveles más altos y suficientes para elevar su calidad de vida y el desarrollo del país.

PRIMER ACTIVIDAD.

TALLER DE ACTUALIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y PEDAGOGICA.

Desde hace algún tiempo se ha venido implementando en las instituciones educativas, la auto evaluación institucional en torno al desarrollo del PEI, y hoy el Código de Convivencia, como un mecanismo autorregulador sobre las metas alcanzadas, de acuerdo con los objetivos propuestos en cada uno de sus componentes:

Administrativo, pedagógico y de proyección a la comunidad. Los planes de mejoramiento anual, fundamentados en el análisis de los resultados logrados por la institución en su auto-evaluación, en un año lectivo, se convierten en estrategias renovadoras de la vida de la organización. La institución es el contexto en el que se materializan los objetivos de aprendizaje y de desarrollo de los estudiantes, docentes y directivos.

Nota: esta actividad debe ser de conocimiento, los documentos existen en la institución pero son desconocidos para algunos.

SEGUNDA ACTIVIDAD

TALLER DE SOCIALIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN A LOS ESTUDIANTES SOBRE LA EVALUACIÓN A LA INSTITUCIÓN Y A LOS DOCENTES.

Reunir a los estudiantes por áreas con la finalidad de socializar con ellos los modelos de las pruebas que aplica el Ministerio de Educación y la SENESCYT en los actuales momentos, de alguna manera todos los involucrados en la formación del estudiante y en el desenvolvimiento de la institución somos responsables del fracaso o éxito del estudiante. Por lo tanto esta actividad es vital los documentos existen en las diferentes dependencias del Ministerio y del SENESCYT, pero de igual forma los estudiantes y muchos maestros no los conocen y debemos socializarlos con la finalidad de que los estudiantes se preparen en esas nuevas

formas de evaluación, desarrollen mayormente su pensamiento crítico y aprendan a resolver problemas mediante la aplicación de la lectura comprensiva y crítica, como una extensión de los que es la vida real, saber escuchar, saber ser, saber hacer. De esta manera, ninguno de los actores serán sorprendidos.

Los resultados de estas pruebas así como los obtenidos en pruebas internacionales, le han permitido al país saber cuánto saben los estudiantes y cuál es el nivel alcanzado en la comprensión y manejo de cada una de esas áreas de formación.

Se han encontrado serias deficiencias en los aprendizajes y en la utilización de estos en la vida cotidiana, con grandes inequidades entre los aprendizajes de algunos estudiantes de determinadas instituciones y zonas del país, en relación con otros estudiantes de su misma edad y grado de escolaridad de otras zonas e instituciones educativas. Esto ha llevado a estructurar estándares de competencias básicas en lenguaje, matemáticas, ciencias y comportamientos ciudadanos, para que tanto maestros como padres de familia y estudiantes, tengan referentes claros sobre lo que todos los niños, niñas y jóvenes del país deben aprender y hacer con lo que saben.

Con los estándares de competencias básicos como referentes y los resultados de las evaluaciones, el análisis de sus causas y consecuencias, cada institución educativa está en la posibilidad de diseñar y desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio de sus métodos pedagógicos con miras a generar mejores aprendizajes en los estudiantes, en los docentes y en la institución educativa.

TERCER ACTIVIDAD

TALLER DE ACTUALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

En este taller se recopilará primero las últimas disposiciones en cuanto a administrar las instituciones desde el campo administrativo y académico, pues esto se basará en todos los documentos que emanan desde el Ministerio y que se contemplan para poder administrar la institución y reconocer cada directivo sus funciones específicas.

En muchas instituciones por presumir que desconocemos del manejo de ciertos documentos porque no son de nuestra responsabilidad se deja que las autoridades hagan todo, cuando la responsabilidad es de todos.

Un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos de las instituciones educativas. El rector, el director escolar y el coordinador, inspectores, desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos.

La experiencia de algunas secretarías de educación permite concluir que la gestión académica, la gestión de personal y la gestión administrativa reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran las actividades institucionales.

En la gestión general de las instituciones el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, la aplicación de las políticas nacionales y regionales, el clima organizacional, el trabajo en equipo, el manejo de conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas.

El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.

CUARTA ACTIVIDAD

TALLER DE CAPACITACIÓN Y SOCIALIZACIÓN PARA LOS DOCENTES

En esta época, los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del maestro como un factor determinante del logro de la calidad de la educación.

Como docente y actora de la educación he podido analizar que, podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin

docentes eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación, y eso es lo que pasa en nuestro medio.

La evaluación de los docentes se ha realizado de diversas maneras, en el contexto de la institución educativa y de acuerdo con la posición que se presente incluso de forma empírica, sin que se haya logrado hasta ahora una evaluación de desempeño en forma continua y estructurada que aporte significativamente al mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional. Hoy en día estamos abocados a permanentes formas de evaluarnos asumiendo que no es bueno el desempeño docente pues de forma clara nuestra institución debe buscar la manera sistemática y permanente, con el fin de poder caracterizar su desempeño y propiciar acciones de desarrollo personal y profesional dentro de los planes de mejoramiento institucional.

Brindar una herramienta a los docentes para recolectar información, cuyo análisis les permita ampliar su conocimiento sobre su propia práctica educativa y con ello establecer mecanismo para su mejora, esto lo lograremos poniendo en práctica la actualización pedagógica y curricular dada desde las altas esferas educativas.

Fases de la evaluación

El modelo que se describe contempla dos fases de implementación, la primera de ellas es la autoevaluación y la segunda la evaluación institucional. La diferencia entre ambas fases se encuentra en la organización y empleo de los informantes y el tiempo en que se realiza la evaluación.

Instancias evaluadoras

Para la fase de autoevaluación, el modelo contempla tres instancias evaluadoras con un papel específico y diferenciado. Las instancias evaluadoras utilizarán instrumentos específicos para recabar información pertinente que brinden una panorámica mayor del desempeño de los docentes evaluados

El evaluado es el profesor que lleva a cabo y organiza el proceso de autoevaluación de todas las actividades docentes. El proceso se centra principalmente en la autoevaluación, por ello, representa una alta responsabilidad profesional debido a que el propio docente será quien realice el análisis conforme a los datos que se recaben en los instrumentos de evaluación que cada instancia evaluadora utilizará y con base a él realizará un auto reporte.

Instrumentos de evaluación.

Cada instancia evaluadora utilizará diferentes instrumentos que se complementan entre sí, así mismo, se deben presentar evidencias de la actividad docente y algunos formatos que deben ser requisitados. En el cuadro 1 se presentan los instrumentos y documentos que debe tener cada instancia evaluadora así como la actividad docente que abarca.

a) Ficha de desarrollo profesional

Es común que los docentes sean autodidactas en el aprendizaje de diversos conocimientos como programas de cómputo, información específica de la materia que imparten e información general, así como la asistencia a cursos por cuenta propia que apoyen su actividad docente. Estos aspectos se contemplan en el formato de desarrollo profesional y evalúa el indicador Desarrollo Profesional, además de los cursos reconocidos por el MEC. Este instrumento es requisitado por el evaluando. En el Anexo 2 se presenta la ficha de desarrollo profesional.

b) Ficha de uso de material didáctico

El uso de material didáctico forma parte importante de la actividad de enseñanza. Para registrar su uso se presenta la ficha de uso de material didáctico, el cual distingue la naturaleza de los materiales didácticos, así como su diseño pedagógico. En el Anexo 3 se presenta la ficha de uso de material didáctico.

Por su **naturaleza**, los materiales didácticos pueden presentarse de forma electrónica o digital, textos escritos y manipulables:

1. **Los materiales didácticos electrónicos o digitales** son aquellos cuya presentación final se realiza por medio de las tecnologías de información y comunicación. Se contemplan programas de cómputo, páginas de Internet, presentaciones en Power Point, hojas de cálculo programadas para realizar alguna actividad específica para la clase, etc. También se contemplan los materiales audiovisuales tales como videos, cintas, grabaciones y demás.

2. **Los textos** son aquellos que se presentan de forma escrita y su presentación es física tales como libros, revistas, carteles, folletos, etc.

3. **Los materiales didácticos manipulables** son materiales concretos, que en su conjunto, utilizan los docentes y alumnos para apoyar la enseñanza y el aprendizaje en una actividad diseñada, por ejemplo, hilo, globos, popotes, cronómetro, cinta métrica para desarrollar el tema de la velocidad y sus variables asociadas a ella; sustancias químicas durante una práctica; un juego y dados para desarrollar debates en clase; hojas de trabajo con problemas; etc.

A su vez, por su **diseño pedagógico**, los materiales didácticos pueden ser de tres tipos: materiales didácticos sin modificaciones, adaptados y elaborados:

a. **Materiales didácticos empleados sin modificaciones.** Son aquellos que no sufren modificación alguna por parte del docente, entre éstos se encuentran videos, programas de cómputo, textos o libros completos, prácticas de laboratorio descritas en textos y otras fuentes, etc. También se contemplan materiales que forman parte de una obra mayor (por ejemplo el capítulo de un libro) que el docente ha compilado en una antología o colección de textos pero que no han sufrido modificación.

b. **Materiales didácticos adaptados.** Son aquellos a los que el docente ha realizado algunos cambios en su estructura o presentación pero respetando la información o su propósito. Por ejemplo, presentaciones en power point que se le ha

eliminado información o por el contrario, que se le ha enriquecido, una práctica de laboratorio que a la que se le han sustituido materiales o sustancias para cumplir con el propósito, textos cuya información se presenta resumida. También se contemplan los materiales manipulables que han sido modificados mínimamente o su propósito original es diferente, por ejemplo, el uso de popotes para proponer problemas matemáticos, rocas para hacer demostraciones en física, uso de propaganda o comerciales para analizar aspectos históricos, etc.

c. **Materiales didácticos elaborados.** Son elaboraciones propias de los docentes. Para tomar en cuenta en este rubro los textos escritos, deben ser redactados por el profesor tomando en cuenta diversas fuentes de información debidamente identificadas. No se considera en este rubro a textos cuya composición es en su mayoría una cita textual del documento original. Los materiales pueden ser resúmenes, escritos que contrapongan ideas, teorías o argumentos de diferente postura, también se contemplan cuadros comparativos, ensayos, etc.

c) Ficha de observación de clase

Las rúbricas son instrumentos que permiten describir el grado de desempeño que muestra una persona en el desarrollo de una actividad inherente al desarrollo de su profesión y se presenta como una matriz de doble entrada que contiene indicadores de desempeño y sus correspondientes niveles de logro. La observación evalúa los conocimientos que tiene el docente respecto a un determinado tema de su disciplina, las habilidades en el desarrollo de su clase y las actitudes con respecto a sus alumnos. En el Anexo 4 se presenta la observación para evaluar competencias durante el desarrollo de las clases.

MARCO TEÓRICO SOBRE EL QUE SE SUSTENTA LA PROPUESTA.

Marco Conceptual:

Precisiones que ayudan a entender. Existen múltiples tipos de evaluación, de acuerdo con el fin que se busque con ellas y lo que se pretende saber sobre lo evaluado. Aquí se refiere específicamente a la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes y se parte de algunas definiciones que ayudan a precisar el término y su función.

Evaluación:

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Permanentemente evaluamos, porque continuamente emitimos juicios sobre personas, objetos o circunstancias.

La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática, se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue.

Desempeño:

Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” – “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”.

El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona.

Evaluación del desempeño:

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral y por la sociedad.

La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Evaluación del desempeño de los docentes y directivos:

Evaluar el desempeño de los docente y directivos docentes, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo.

Esta evaluación está referida a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo y tiene en cuenta aquellos aspectos que son propios de las funciones de los docentes y directivos docentes, los cuales se precisan en dos grandes categorías que recogen los saberes, habilidades, actitudes

y valores y que se hacen evidentes en los diferentes contextos sociales y económicos del país:

- a) **El *saber*** responde a preguntas tales como: ¿Sabe lo que enseña? ¿**Sabe cómo enseñarlo**? ¿Conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de los estudiantes? ¿Se preocupa por mantenerse actualizado en su área y por conocer y analizar críticamente las estrategias pedagógicas? ¿Conoce cuáles son las estrategias, decisiones o actuaciones más apropiadas para orientar el desarrollo de una organización o grupo de trabajo?
- b) **El *hacer***, responde a preguntas tales como: ¿Hace lo que se ha comprometido a hacer en razón del cargo que ocupa en la institución escolar y del lugar que le corresponde como miembro de la comunidad educativa? ¿Utiliza estrategias metodológicas y didácticas propias del área o nivel en el que se desempeña y acordes con las características y contexto de los estudiantes? ¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?

El primer objeto de la evaluación corresponde al dominio de los saberes, y el segundo al dominio de los haceres. Pero estos dos dominios se unen en el desempeño e involucran el *ser* del educador. **El *hacer*** que involucra el *ser* y el *saber* del educador es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo.

Como la evaluación de desempeño está diseñada para fomentar el *aprender* y mejoramiento del docente o directivo docente, un componente esencial del proceso de la evaluación de desempeño es el Plan de Desarrollo Profesional, que se elabora una vez se han valorado los diferentes aspectos del desempeño y contiene las acciones y compromisos para el cambio, las metas que se van a alcanzar en un tiempo determinado y los acuerdos generados entre el evaluador y el evaluado para consolidar las fortalezas y mejorar los aspectos que requieren un mayor esfuerzo personal y al cual se le hace un seguimiento periódico que permita acompañar el

proceso de mejoramiento, hacer los ajustes en caso necesario y facilitar las fuentes de información para la evaluación del desempeño del siguiente período.

Contribución a la Formación de Educadores:

La evaluación y el plan de desarrollo profesional, cumplen una función formativa porque le permiten al docente o directivo docente, situarse como integrante de una comunidad educativa, verse en el espejo de su práctica, en los juicios objetivados de sus colegas, estudiantes, padres de familia y en consecuencia, mejorar su relación con sí mismo, con los demás y con su trabajo.

Les permite desarrollar la capacidad de autoevaluarse crítica y permanentemente en su desempeño para sentirse seguros de sus logros y sin temor a sus propios fallos, aprender de ellos y conducir de manera más consciente su trabajo, así como comprender mucho mejor, todo lo que sabe y lo que necesita conocer, para buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización.

Una evaluación que identifica con la mayor claridad posible, con base en indicios reales, los principales aciertos y debilidades del desempeño durante un período determinado, le sirve al evaluado y al evaluador de guía para la elaboración de un plan de desarrollo profesional orientado al fortalecimiento de su trabajo.

La evaluación del desempeño de los docentes y directivos, enriquece igualmente la evaluación institucional. Una buena evaluación institucional que involucre análisis cuidadosos sobre el desempeño de sus docentes y directivos, le permite a la institución educativa ofrecer a las demás instituciones experiencias exitosas, a partir de las cuales se pueden diseñar planes de mejoramiento de un conjunto de instituciones en un municipio, localidad o región. Incluso puede favorecer el mejoramiento de los programas de formación inicial o en servicio ofrecidos por las normales y las facultades de educación.

1. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

Como antecedentes se mencionará que; que la Unidad Educativa el Verbo cuenta con una planta directiva, administrativa, docente y de servicio, de 30 personas, con un total de 129 alumnos distribuidos en 8 paralelos; tres en Octavo, noveno y décimo de básica y primero, segundo y tercero FIMA, Químico Biólogos y Ciencias Sociales, distributivo que detallo antes de la explicación de resultados, los mismos, que visibilizan el desempeño directivo. La evaluación a los docentes por parte de los estudiantes es gratificante. Los Padres de Familia confían en esa institución y si los directivos se vincularán más, obtendrían logros en la infraestructura, porque se nota bastante respeto.

Este seminario será aplicado en la Unidad Educativa “Verbo”, ubicado en la calle Guayaquil 1326 entre Joaquín Chiriboga y Loja, parroquia Velasco, cantón Riobamba, provincia de Chimborazo.

Dentro de los objetivos del Colegio, está brindar a los estudiantes una educación integral de calidad, humanista, esto significa formar a los educandos en los campos: académico, físico, democrático y espiritual. La planta docente que dispone el colegio trabaja en equipo, planifica en forma responsable y ejecuta el Currículo dado por el Ministerio de Educación y acuerdo a las necesidades de la realidad de los estudiantes, no sólo se busca el producto de la educación, sino se trabaja sobre procesos, evaluando el aprendizaje permanentemente.

2. POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo corresponde a los actores involucrados en el sistema educativo, que aúnan esfuerzos y buscan aliados estratégicos para alcanzar una educación integral y de calidad, y la población es la del **Unidad Educativa Particular “ Verbo” de la ciudad de Riobamba**, provincia Chimborazo, cantón Riobamba, parroquia Juan de Velasco; la población con quienes se trabajará la propuesta son autoridades, profesores, estudiantes, padres de familia administrativos y personal de servicio de la Unidad Educativa, siguiendo las

sugerencias expuestas en la Guía de Investigación de la maestría y que es la que nos ha permitido detectar la falencia.

3. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Humanos.- Autora del Proyecto, Tutor o Director del Trabajo. Consultor o Experto.

Tecnológicos.- computadora, infocus, Cd.

Materiales.- Compra de materiales de Oficina Separatas de la Guía Teórica Socialización del Proyecto Capacitación Refrigerios Certificados

Físicos.- instalaciones del Colegio.

Económicos.- 1500 Dólares

Organizacionales. Apoyo logístico

4. PRESUPUESTO

El presupuesto establecido es de \$15000, cuyo financiamiento se lo realizará con fondos propios, la autora, el 50%, y el otro 50%, de parte de la institución.

5. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Este apartado se refiere a la distribución de las actividades de la propuesta en el tiempo que se proyecta desarrollarla.

| Taller | Actividades | Población | Fecha |
|--|---|--|-------------------------|
| Taller de capacitación y socialización para los docentes | Socialización de las fases de la evaluación. Instancias evaluadoras. Familiarización con los instrumentos. Manejo de las fichas. | Todos los docentes de la unidad Educativa "Verbo" | 02 al 06 de julio 2012. |
| Taller de | Socialización de las | Autoridades, | 09 al 13 de |

| | | | |
|--|--|--|------------------------------|
| Actualización en administración educativa. | fichas del desempeño Directivo. Análisis de los últimos acuerdos expedidos para la evaluación. | profesores y administrativos y comité de padres de familia y consejo estudiantil | abril 2012 |
| Taller de socialización y actualización a los estudiantes sobre la evaluación a la institución y a los docentes. | Reuniones periódicas con los estudiantes por cursos y paralelos, para socializar los documentos y las disposiciones del MEC. | Loe Estudiantes y profesores guías. | 16 al 20 de abril del 2012.. |
| Taller de socialización y actualización administrativa y pedagógica. | Entrega de documentos a cada profesor y más miembros. | Todos los actores de la comunidad educativa. | 23 al 27 de abril del 2012. |

ANEXOS TALLER

INSTRUMENTOS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Anexo 1: COMPETENCIAS DOCENTES Y SUS ATRIBUTOS

| Competencias docentes | Atributos |
|---|---|
| <p>1. Organiza su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.</p> | <p>1.1 Reflexiona e investiga sobre la enseñanza y sus propios procesos de construcción del conocimiento.</p> <p>1.2 Incorpora nuevos conocimientos y experiencias al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.</p> <p>1.3 Se evalúa para mejorar su proceso de construcción del conocimiento y adquisición de competencias, y cuenta con una disposición favorable para la evaluación docente y de pares.</p> <p>1.4 Aprende de las experiencias de otros docentes y participa en la conformación y mejoramiento de su comunidad académica.</p> <p>1.5 Se mantiene actualizado en el uso de la tecnología de la información y la comunicación.</p> <p>1.6 Se actualiza en el uso de una segunda lengua.</p> |
| <p>2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.</p> | <p>2.1 Argumenta la naturaleza, los métodos y la consistencia lógica de los saberes que imparte.</p> <p>2.2 Explicita la relación de distintos saberes disciplinares con su práctica docente y los procesos de aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>2.3 Valora y explicita los vínculos entre los conocimientos previamente adquiridos por los estudiantes, los que se desarrollan en su curso y aquellos otros que conforman un plan de estudios.</p> |
| <p>3. Planifica los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.</p> | <p>3.1 Identifica los conocimientos previos y necesidades de formación de los estudiantes, y desarrolla estrategias para avanzar a partir de ellas.</p> <p>3.2 Diseña planes de trabajo basados en proyectos e investigaciones disciplinares e interdisciplinares orientados al desarrollo de competencias.</p> <p>3.3 Diseña y utiliza en el salón de clases materiales apropiados para el desarrollo de competencias.</p> <p>3.4 Contextualiza los contenidos de un plan de estudios en la vida cotidiana de los estudiantes y la realidad social de la comunidad a la que pertenecen.</p> |
| <p>4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.</p> | <p>4.1 Comunica ideas y conceptos con claridad en los diferentes ambientes de aprendizaje y ofrece ejemplos pertinentes a la vida de los estudiantes.</p> <p>4.2 Aplica estrategias de aprendizaje y soluciones creativas ante contingencias, teniendo en cuenta las características de su contexto institucional, y utilizando los recursos y materiales disponibles de manera adecuada.</p> <p>4.3 Promueve el desarrollo de los estudiantes mediante el aprendizaje, en el marco de sus aspiraciones, necesidades y posibilidades como individuos, y en relación a sus circunstancias socioculturales.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>4.4 Provee de bibliografía relevante y orienta a los estudiantes en la consulta de fuentes para la investigación.</p> <p>4.5 Utiliza la tecnología de la información y la comunicación con una aplicación didáctica y estratégica en distintos ambientes de aprendizaje.</p> |
| <p>5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.</p> | <p>5.1 Establece criterios y métodos de evaluación del aprendizaje con base en el enfoque de competencias, y los comunica de manera clara a los estudiantes.</p> <p>5.2 Da seguimiento al proceso de aprendizaje y al desarrollo académico de los estudiantes.</p> <p>5.3 Comunica sus observaciones a los estudiantes de manera constructiva y consistente, y sugiere alternativas para su superación.</p> <p>5.4 Fomenta la autoevaluación y coevaluación entre pares académicos y entre los estudiantes para afianzar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.</p> |
| <p>6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.</p> | <p>6.1 Favorece entre los estudiantes el autoconocimiento y la valoración de sí mismos.</p> <p>6.2 Favorece entre los estudiantes el deseo de aprender y les proporciona oportunidades y herramientas para avanzar en sus procesos de construcción del conocimiento.</p> <p>6.3 Promueve el pensamiento crítico, reflexivo y creativo, a partir de los contenidos educativos establecidos, situaciones de actualidad e inquietudes de los estudiantes.</p> <p>6.4 Motiva a los estudiantes en lo individual y en grupo, y produce expectativas de superación y desarrollo.</p> <p>6.5 Fomenta el gusto por la lectura y por la expresión oral, escrita o artística.</p> <p>6.6 Propicia la utilización de la tecnología de la información y la comunicación por parte de los estudiantes para obtener, procesar e interpretar información, así como para expresar ideas.</p> |
| <p>7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.</p> | <p>7.1 Practica y promueve el respeto a la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales entre sus colegas y entre los estudiantes.</p> <p>7.2 Favorece el diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos personales e interpersonales entre los estudiantes y, en su caso, los canaliza para que reciban una atención adecuada.</p> <p>7.3 Estimula la participación de los estudiantes en la definición de normas de trabajo y convivencia, y las hace cumplir.</p> <p>7.4 Promueve el interés y la participación de los estudiantes con una conciencia cívica, ética y ecológica en la vida de su escuela, comunidad, región, México y el mundo.</p> <p>7.5 Alienta que los estudiantes expresen opiniones personales, en un marco de respeto, y las toma en cuenta.</p> <p>7.6 Contribuye a que la escuela reúna y preserve condiciones físicas e higiénicas satisfactorias.</p> <p>7.7 Fomenta estilos de vida saludables y opciones para el desarrollo humano, como el deporte, el arte y diversas actividades complementarias entre los</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>estudiantes.</p> <p>7.8 Facilita la integración armónica de los estudiantes al entorno escolar y favorece el desarrollo de un sentido de pertenencia.</p> |
| <p>8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya la gestión institucional.</p> | <p>8.1 Colabora en la construcción de un proyecto de formación integral dirigido a los estudiantes en forma colegiada con otros docentes y los directivos de la escuela, así como con el personal de apoyo técnico pedagógico.</p> <p>8.2 Detecta y contribuye a la solución de los problemas de la escuela mediante el esfuerzo común con otros docentes, directivos y miembros de la comunidad.</p> <p>8.3 Promueve y colabora con su comunidad educativa en proyectos de participación social.</p> <p>8.4 Crea y participa en comunidades de aprendizaje para mejorar su práctica educativa.</p> |

INSTRUMENTO Nro 2

Anexo 2. FICHA DE DESARROLLO PROFESIONAL

| |
|--|
| FICHA DE DESARROLLO PROFESIONAL |
| |

| | | | |
|---------------------------|--|-------------------|--|
| Nombre del plantel | | Área | |
| Nombre del maestro | | Asignatura | |
| Experiencia como docente | | | |

Con respecto al MEC marque con una "X" ¿Cuál es su situación?

() Nombramiento

Contrato

Aprobado cursos del MEC

Estoy cursando

Aprobó todos los cursos

¿Cuántos cursos desde el ciclo escolar anterior a la fecha ha tomado, ya sea de manera presencial o en línea? _____

En caso de que haya tomado algún curso(s), proporcione en la tabla siguiente la información que se solicita

| Nombre del curso | Institución o persona que lo impartió | Horas de duración | Lugar en que se impartió |
|------------------|---------------------------------------|-------------------|--------------------------|
|------------------|---------------------------------------|-------------------|--------------------------|

¿Cuántos documentos de apoyo para la planeación, desarrollo o evaluación del aprendizaje desde el ciclo escolar anterior a la fecha ha leído? _____

En caso de que haya leído algún documento(s), proporcione en la tabla siguiente la información que se solicita.

Ha utilizado el internet como fuente de información Si () No ()

En caso de que su respuesta haya sido afirmativa, mencione en la tabla siguiente las tres páginas más significativas para su desarrollo docente.

Tema

INSTRUMENTO Nro 3

Anexo 3: FICHA DE USO DE MATERIAL DIDÁCTICO

Ficha de uso de material didáctico

Nombre del plantel

Nombre de la autoridad

Nombre del docente a evaluar
(evaluando):

Nombre del evaluador

Asignatura

Tema

¿En el desarrollo de sus clases, desde el ciclo escolar anterior a la fecha, ha utilizado materiales didácticos electrónicos o digitales?

Si ()

No ()

En caso de que su respuesta sea afirmativa, seleccione el diseño pedagógico de los materiales empleados y mencione los que se presentan como evidencia.

Por su diseño pedagógico

Materiales didácticos que se presentan como evidencia

() Materiales didácticos sin modificaciones.

¿En el desarrollo de sus clases, desde el ciclo escolar anterior a la fecha, ha utilizado textos como material didácticos?

Si ()

No ()

En caso de que su respuesta sea afirmativa, seleccione el diseño pedagógico de los materiales empleados y mencione los que se presentan como evidencia.

Por su diseño pedagógico

Materiales didácticos que se presentan como evidencia

Materiales didácticos sin modificaciones.

Materiales didácticos adaptados.

Materiales didácticos elaborados.

¿En el desarrollo de sus clases, desde el ciclo escolar anterior a la fecha, ha utilizado materiales didácticos manipulables?

Si

No

En caso de que su respuesta sea afirmativa, seleccione el diseño pedagógico de los materiales empleados y mencione los que se presentan como evidencia.

Por su diseño pedagógico

Materiales didácticos que se presentan como evidencia

Materiales didácticos sin modificaciones.

Materiales didácticos adaptados.

Materiales didácticos elaborados.

INSTRUMENTO Nro 4

Anexo 4: RÚBRICA PARA EVALUAR COMPETENCIAS DURANTE EL DESARROLLO DE CLASES

Rúbrica para evaluar competencias durante el desarrollo de clases

Nombre del plantel

Nombre de la autoridad

Nombre del docente evaluado: _____

Nombre del evaluador:

Asignatura

Tema

Conocimiento del tema.

| Criterios | Nivel 1 (1 pt cada criterio) | Nivel 2 (3 pts cada criterio) | Nivel 3 (5 pts cada criterio) | NA=) |
|--|--|--|--|------|
| Dominio del tema. | La clase se basa en la exposición del docente en la mayoría de la clase. | La clase se basa en la exposición de los alumnos con aclaraciones del docente. | La información que proporciona se basa en diversas fuentes de información. | |
| Dominio de conceptos. | | | Maneja y explica conceptos, leyes o procedimientos con lógica y claridad al nivel de entendimiento de los alumnos. | |
| Relación del tema con otros temas o asignaturas. | | | La información extra que proporciona está acorde a las fuentes de conocimiento. | |
| Total | | | | |

* NA (No Apreciado): Se marca cuando el criterio no se observa debido a que el desarrollo de la clase no lo contempla así, pero se debe aclarar la razón en las observaciones.

Habilidades

| .Criterios | Nivel 1 (1 pt cada criterio) | Nivel 2 (3 pts cada criterio) | Nivel 3 (5 pts cada criterio). | NA |
|---|---|---|--|----|
| . Dinámica grupal | La clase se basa en la exposición del docente en la mayoría de la clase. | La clase se basa en la exposición de los alumnos con aclaraciones del docente. | La clase se basa en trabajo grupal, participación de alumnos y aclaraciones del docente. | |
| Uso de material didáctico | Utiliza en la mayoría de la clase solamente el pizarrón como apoyo de su explicación. | Utiliza algunos medios de apoyo además del pizarrón para apoyar su explicación. | Utiliza algunos medios de apoyo para que los alumnos participen en la construcción de su conocimiento. | |
| Interacción con los alumnos. | Interactúa poco con los alumnos, la mayoría de las veces para disciplinarlos. | Interactúa con los alumnos haciendo preguntas directas sobre conocimientos o procedimientos. | Interactúa con los alumnos haciendo preguntas para que desarrollen conocimientos y argumentos. | |
| Exploración de conocimientos previos. | Da por hecho que los alumnos poseen información del tema y no lo explora. | Hace intentos por reconocer el aprendizaje previo de los alumnos y se le dificulta relacionarlos con el tema. | Se da un momento para explorar los conocimientos previos de los alumnos para vincularlos con el tema. | |
| Exploración de comprensión de conceptos y procedimientos. | Da por hecho que los alumnos conocen algunos términos o conceptos durante su explicación. | Aclara algunos términos o conceptos sin consultar a los alumnos. | Aclara los términos o conceptos basándose en la información de los alumnos. | |
| Promoción de la participación. | Asigna participaciones de alumnos voluntarios o no. | Promueve la participación de los alumnos en general. | Promueve la participación de los alumnos pidiéndoles que opinen sobre las respuestas de otros alumnos. | |
| Total | | | | |

* NA (No Apreciado): Se marca cuando el criterio no se observa debido a que el desarrollo de la clase no lo contempla así, pero se debe aclarar la razón en las observaciones.

Actitudes

| Criterios | Nivel 1 (1 pt cada criterio) | Nivel 2 (3 pts cada criterio) | Nivel 3 (5 pts cada criterio) | NA |
|---|--|---|---|----|
| Valoración de respuestas o participaciones. | Valora positiva o negativamente las respuestas de los alumnos y no hace comentarios posteriores para enriquecer el tema. | Valora las respuestas (correctas e incorrectas) de los alumnos y las enriquece con comentarios. | Valora las respuestas (correctas e incorrectas) de los alumnos, las enriquece con comentarios propios o de otros alumnos. | |
| Reconocimiento del esfuerzo de alumnos | No reconoce el esfuerzo de los alumnos, menciona lo que les hace falta realizar. | Reconoce el esfuerzo de los alumnos basado en los resultados felicitándolos. | Reconoce el esfuerzo de los alumnos felicitándolos y mencionando su logro presente con uno anterior. | |
| Total | | | | |

* NA (No Apreciado): Se marca cuando el criterio no se observa debido a que el desarrollo de la clase no lo contempla así, pero se debe aclarar la razón en las observaciones.

| Puntajes por dominio | Nivel 1 | Nivel 3 |
|-----------------------------------|---|---------|
| Conocimientos | | |
| Habilidades | | |
| Actitudes | | |
| Total por dominio | | |
| Puntaje Total | | |
| Nivel de desempeño general | () Básico (0-22puntos) () Bueno (23-44puntos) () Excelente (45-55) | |

INSTRUMENTO Nro 5

ANEXO 5: FICHA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Ficha de Autoevaluación del desempeño docente

Nombre del Plantel

Nombre de la
Autoridad

Semestre evaluado:

Nombre del
docente:

Asignatura

Indicador 1: Desarrollo profesional

Componentes

Resumen Descriptivo

Actualización
docente
formal.

Actualización
docente
autónoma.

Indicador 2: Desarrollo pedagógico

Componentes Resumen Descriptivo

Planeación de
clase o
planeación de
secuencias
didácticas.

Desarrollo de
clase.

Evaluación de
los
aprendizajes

Uso de
materiales
didácticos

.....

Nombre y firma del docente evaluado

9. BIBLIOGRAFÍA

- 1.-CHININÍN CAMPOVERDE, Víctor Eduardo (2011). Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en los centros de educación básica y bachillerato del Ecuador, 2011. Guía Didáctica. Editorial UTPL. Loja – Ecuador, 150 pp.
- 2.- CUADERNILLO DEL DOCENTE, Introducción a la Actualización Curricular de la Educación General Básica. 2010, Quito-Ecuador.
- 3.- CASTILLO, Jimena y AISPUR, Gustavo, (2010), Procesos Didácticos.
- 4.- CARRASCO, José. Aprendo a Investigar en Educación.
5. - CERDA, Hugo, 2003. *Cómo Elaborar Proyectos*. Cuarta Edición. Editorial Magisterio. Bogotá-Colombia.
- 6.- CONSTITUCIÓN Política de la República del Ecuador. (2008). Quito-Ecuador.
- 7.- DICCIONARIO enciclopédico océano.
- 8.- GUÍA DIDÁCTICA, (2009), La Investigación pedagógica como teoría y práctica educacional. Loja- Ecuador.
- 9.- GUÍA Didáctica de evaluación de proyectos, 2010, Loja-Ecuador.
- 10.- GRUPO Santillana, Folleto No. 1. ¿ Cómo planificar y evaluar según el nuevo referente curricular del Ministerio de Educación?. Quito- Ecuador.
- 11.- GUÍA Didáctica de maestría pedagogía, Ciclo IV, 2010, Loja-Ecuador.
- 12.- GUÍA Didáctica el currículo escolar, 2010, Loja-Ecuador.

- 13.- GUÍA Didáctica de didáctica por disciplinas, 2010, Loja-Ecuador.
- 14.- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto y otros, (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. México.
- 15.-Ley de Educación intercultural bilingüe, Constitución de la República de Ecuador 2008.
- 16.-Páginas informativas del Ministerio de Educación (2012). Educación General Básica. Recuperado el 28 de abril del 2012.
<http://www.educacion.gob.ec/index.php/egb-pdle>.
- 17.-Ministerio de Educación (2012). Bachillerato General Unificado. Recuperado el 28 de abril del 2012.
<http://www.educacion.gob.ec/profesionales/educacion-por-niveles/bachillerato-general-unificado-bgu.html>
- 18.-Ministerio de Educación (2012). Sistema Nacional de Evaluación. Recuperado el 28 de abril del 2012. <http://www.educacion.gob.ec/profesionales/sistema-nacional-evaluacion-p.html>
- 19.-Ministerio de Educación (2012). Evaluación al desempeño del estudiante. Recuperado el 11 de abril del 2012. <http://www.educacion.gob.ec/evaluacion-desempeno-estudiante.html>
- 20.-Ministerio de Educación (2012). Evaluación al desempeño docente. Recuperado el 10 de abril del 2012. <http://www.educacion.gob.ec/evaluacion-desempeno-docente.html>
- 21.-UNESCO (2012), Educación. Recuperado el 3 de abril del 2012, <http://www.unesco.org/new/es/education/>
- 22.-Boletín N°4, Mayo 2008 DE EVALUACIÓN EDUCATIVA Observatorio Regional de Políticas SERVATORIO

ANEXOS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

| |
|------------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DOCENTE: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. | | | | | |
| 2.23. Utilizo bibliografía actualizada. | | | | | |
| 2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades: | | | | | |
| 2.24.1. Analizar | | | | | |
| 2.24.2. Sintetizar | | | | | |
| 2.24.3 Reflexionar. | | | | | |
| 2.24.4. Observar. | | | | | |
| 2.24.5. Descubrir. | | | | | |
| 2.24.6 Exponer en grupo. | | | | | |
| 2.24.7. Argumentar. | | | | | |
| 2.24.8. Conceptualizar. | | | | | |
| 2.24.9 Redactar con claridad. | | | | | |
| 2.24.10. Escribir correctamente. | | | | | |
| 2.24.11. Leer comprensivamente. | | | | | |
| 2.24.12. Escuchar. | | | | | |
| 2.24.13. Respetar. | | | | | |
| 2.24.14. Consensuar. | | | | | |
| 2.24.15. Socializar. | | | | | |
| 2.24.16. Concluir. | | | | | |
| 2.24.17. Generalizar. | | | | | |
| 2.24.18. Preservar. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen. | | | | | |
| 5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales. | | | | | |
| 5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto. | | | | | |
| 5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades. | | | | | |
| 5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional. | | | | | |
| 5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades. | | | | | |
| 5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional. | | | | | |
| 5.9. Llego puntualmente a todas mis clases. | | | | | |
| 5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 7. CLIMA DE TRABAJO | VALORACIÓN | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros. | | | | | |
| 7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto. | | | | | |
| 7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto. | | | | | |
| 7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso. | | | | | |
| 7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas. | | | | | |
| 7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo. | | | | | |
| 7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| trabajo. | | | | | |
| 7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías. | | | | | |
| 7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos. | | | | | |

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

| |
|--------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente: | VALORACIÓN | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional. | | | | | |
| 1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área. | | | | | |
| 1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva. | | | | | |
| 1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. | | | | | |
| 1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes. | | | | | |
| 1.6. Utiliza bibliografía actualizada. | | | | | |
| 1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes. | | | | | |
| 1.8. Elabora recursos didácticos novedosos. | | | | | |
| 1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

| |
|--------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS En promedio, el <i>docente</i> de su institución: | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen. | | | | | |
| 4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas. | | | | | |
| 4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional. | | | | | |
| 4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos. | | | | | |
| 4.5. Llega puntualmente a todas las clases. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

| |
|--------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS | | | | | |
| El docente: | | | | | |
| 1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes. | | | | | |
| 1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados. | | | | | |
| 1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido. | | | | | |
| 1.5. Ejemplifica los temas tratados. | | | | | |
| 1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes. | | | | | |
| 1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases. | | | | | |
| 1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades: | | | | | |
| 1.8.1. Analizar. | | | | | |

| | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|
| 1.8.2. Sintetizar. | | | | | |
| 1.8.3. Reflexionar. | | | | | |
| 1.8.4. Observar. | | | | | |
| 1.8.5. Descubrir. | | | | | |
| 1.8.6. Redactar con claridad. | | | | | |
| 1.8.7. Escribir correctamente. | | | | | |
| 1.8.8. Leer comprensivamente. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente: | VALORACIÓN | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes. | | | | | |
| 3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase. | | | | | |
| 3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales. | | | | | |
| 3.4. Envía tareas extras a la casa. | | | | | |
| 3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado. | | | | | |
| 3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase. | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES | | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| El docente: | | | | | |
| 4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes. | | | | | |
| 4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo. | | | | | |
| 4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes. | | | | | |
| 4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes. | | | | | |
| 4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física. | | | | | |
| 4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto. | | | | | |

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

| |
|--------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 2. NORMAS Y REGLAMENTOS El docente: | VALORACIÓN | | | | |
|--|-------------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases. | | | | | |
| 2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 2.3. Entrega las calificaciones oportunamente. | | | | | |
| 2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

| |
|--------------------------------------|
| NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO: |
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

- 1° Bach 2° Bach 3° Bach

| 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

| 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

| CRITERIOS DE EVALUACIÓN El docente: | VALORACIÓN | |
|--|------------|----|
| | Sí | No |
| 7. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase. | | |
| 8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales <i>o anecdóticos</i> , experiencias o demostraciones. | | |
| 9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país). | | |
| 10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente. | | |
| 11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido. | | |
| 12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad. | | |
| 13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase. | | |

| | | |
|---|--|--|
| 14. Evidencia seguridad en la presentación del tema. | | |
| 15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes. | | |
| 16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado. | | |
| 17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas. | | |
| 18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. | | |
| 19. Envía tareas | | |

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

| |
|--------------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES | | | | | |
| 1.1. Asisto puntualmente a la institución. | | | | | |
| 1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad. | | | | | |
| 1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa. | | | | | |
| 1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo. | | | | | |
| 1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | | | | | |
| 1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | | | | | |
| 1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes. | | | | | |
| 1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales. | | | | | |
| 1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente. | | | | | |
| 1.11. Determino detalles del trabajo que delego. | | | | | |
| 1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego. | | | | | |
| 1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad. | | | | | |
| 1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional. | | | | | |
| 1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución. | | | | | |
| 1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | | | | | |
| 1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | | | | | |
| 1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | | | | | |
| 1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución. | | | | | |
| 1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | | | | | |
| 1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | | | | | |
| 1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio | | | | | |
| 1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | | | | | |
| 1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | | | | | |
| 1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.26. Lidero el Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores. | | | | | |
| 1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | | | | | |
| 1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| para que se respeten los derechos de los estudiantes. | | | | | |
| 1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución. | | | | | |
| 1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional. | | | | | |
| 1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional. | | | | | |
| 1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio. | | | | | |
| 1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | | | | | |
| 1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional. | | | | | |
| 1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo. | | | | | |
| 1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos. | | | | | |
| 1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | | | | | |
| 1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.44.Promuevo la investigación pedagógica. | | | | | |
| 1.45.Promuevo la innovación pedagógica. | | | | | |
| 1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | | | | | |
| 1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | | | | | |
| 1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras. | | | | | |
| 1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes. | | | | | |
| 1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal. | | | | | |
| 1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios. | | | | | |
| 1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución. | | | | | |
| 1.57.Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución. | | | | | |
| 1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. | | | | | |
| 1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | | | | | |
| 1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución. | | | | | |
| 1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución. | | | | | |
| 1.62.Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos | | | | | |
| 1.63.Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica. | | | | | |
| 2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos. | | | | | |
| 2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes. | | | | | |
| 2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | | | | | |
| 2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. | | | | | |
| 2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | |
| 2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran. | | | | | |
| 2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

| |
|------------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES | | | | | |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo. | | | | | |
| 1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | | | | | |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | | | | | |
| 1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo. | | | | | |
| 1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | | | | | |
| 1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | | | | | |
| 1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes. | | | | | |
| 1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.10. Determina detalles del trabajo que delega. | | | | | |
| 1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega. | | | | | |
| 1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales. | | | | | |
| 1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad. | | | | | |
| 1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional. | | | | | |
| 1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución. | | | | | |
| 1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel. | | | | | |
| 1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | | | | | |
| 1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | | | | | |
| 1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | | | | | |
| 1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución. | | | | | |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | | | | | |
| 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio | | | | | |
| 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | | | | | |
| 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | | | | | |
| 1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | | | | | |
| 1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes. | | | | | |
| 1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución. | | | | | |
| 1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional. | | | | | |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional. | | | | | |
| 1.35. Lidera el Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio. | | | | | |
| 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | | | | | |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar. | | | | | |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo. | | | | | |
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos. | | | | | |
| 1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional. | | | | | |
| 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores. | | | | | |
| 1.44. Promueve la investigación pedagógica. | | | | | |
| 1.45. Promueve la innovación pedagógica. | | | | | |
| 1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales. | | | | | |
| 1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | | | | | |
| 1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | | | | | |
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras. | | | | | |
| 1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes. | | | | | |
| 1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal. | | | | | |
| 1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución. | | | | | |
| 1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución. | | | | | |
| 1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la | | | | | |

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes. | | | | | |
| 2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente. | | | | | |
| 2.3. Organiza con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica. | | | | | |
| 2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre. | | | | | |
| 2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales. | | | | | |
| 2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar. | | | | | |
| 2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica. | | | | | |
| 2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos. | | | | | |
| 2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | | | | | |
| 2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución. | | | | | |
| 2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | |
| 2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran. | | | | | |
| 2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

| |
|------------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES | VALORACIÓN | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución. | | | | | |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | | | | | |
| 1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | | | | | |
| 1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | | | | | |
| 1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | | | | | |
| 1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo. | | | | | |
| 1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil. | | | | | |
| 1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central. | | | | | |
| 1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | | | | | |
| 1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución. | | | | | |
| 1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. | | | | | |
| 1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | VALORACIÓN | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa. | | | | | |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | | | | | |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad. | | | | | |
| 3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos. | | | | | |
| 3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario. | | | | | |
| 3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| privadas. | | | | | |
| 3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | | | | | |
| 3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. | | | | | |
| 3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

| |
|------------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 1. COMPETENCIAS GERENCIALES | VALORACIÓN | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.1. Asiste puntualmente a la institución. | | | | | |
| 1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad. | | | | | |
| 1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa. | | | | | |
| 1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución. | | | | | |
| 1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos. | | | | | |
| 1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel | | | | | |
| 1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 1.7. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | | | | | |
| 1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | | | | | |
| 1.10.Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | | | | | |
| 1.11.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.12.Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil. | | | | | |
| 1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución. | | | | | |
| 1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos. | | | | | |
| 1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | | | | | |
| 1.17.Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución. | | | | | |
| 1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución. | | | | | |
| 1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución. | | | | | |
| 1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | | | | | |
| 1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales. | | | | | |
| 1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos. | | | | | |
| 1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes. | | | | | |
| 2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes. | | | | | |
| 2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución. | | | | | |
| 2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| especiales. | | | | | |
| 2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. | | | | | |
| 2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

| |
|------------------------------------|
| NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: |
| NOMBRE DEL DIRECTOR: |

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| convivencia de la comunidad. | | | | | |
| 1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional. | | | | | |
| 1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución. | | | | | |
| 1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos. | | | | | |
| 1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel. | | | | | |
| 1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional. | | | | | |
| 1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución. | | | | | |
| 1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias. | | | | | |
| 1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos. | | | | | |
| 1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio. | | | | | |
| 1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial. | | | | | |
| 1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias. | | | | | |
| 1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento. | | | | | |
| 1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras. | | | | | |
| 1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia. | | | | | |
| 1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil. | | | | | |
| 1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos. | | | | | |
| 1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes. | | | | | |
| 1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución. | | | | | |
| 1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional. | | | | | |
| 1.35. Lidera el Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo. | | | | | |
| 1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios. | | | | | |
| 1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución. | | | | | |
| 1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar. | | | | | |
| 1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos. | | | | | |
| 1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores. | | | | | |
| 1.44. Promueve la investigación pedagógica. | | | | | |
| 1.45. Promueve la innovación pedagógica | | | | | |
| 1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales. | | | | | |
| 1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales. | | | | | |
| 1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes. | | | | | |
| 1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución. | | | | | |
| 1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras. | | | | | |
| 1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes. | | | | | |
| 1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal. | | | | | |
| 1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución. | | | | | |
| 1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente. | | | | | |
| 1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución. | | | | | |
| 1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución. | | | | | |
| 1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución. | | | | | |
| 1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución. | | | | | |
| 1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución. | | | | | |
| 1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico. | | | | | |
| 1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento. | | | | | |
| 1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución. | | | | | |
| 1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución. | | | | | |
| 1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual. | | | | | |

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

| 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD | VALORACIÓN | | | | |
|---|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa. | | | | | |
| 3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad. | | | | | |
| 3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad. | | | | | |
| 3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa. | | | | | |
| 3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. | | | | | |
| 3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| los actores educativos. | | | | | |
| 3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad. | | | | | |
| 3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas. | | | | | |
| 3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas. | | | | | |
| 3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa. | | | | | |
| 3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes. | | | | | |

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!