



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 Provincial Kasama de la ciudad de Santo Domingo de los Colorados, parroquia Chigüilpe, cantón Santo Domingo y provincia Santo Domingo de los Tsáchila durante el año 2011- 2012”

Tesis de Grado

AUTORA:

Vera Jaime, Tania Elizabeth.

DIRECTORA:

Unda Costa, Mónica Rosalba, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO Santo Domingo

2012

CERTIFICACIÓN

Magister.

Mónica Rosalba Unda Costa

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional y directivo en la Unidad Educativa Provincial Kasama, parroquia Chigüilpe, cantón y provincia Santo Domingo de los Tsáchila durante el año 2011-2012”**, realizado por la profesional Tania Elizabeth Vera Jaime, cumple con los requisitos establecidos para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja. Tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para sus fines pertinentes.

Loja, junio de 2012

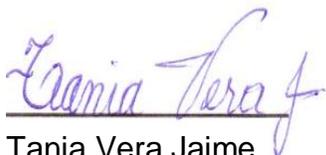
Mgs. Mónica Unda

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Tania Elizabeth Vera Jaime**, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos y acciones legales.

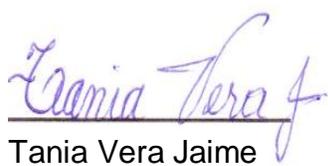
Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos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



Tania Vera Jaime
0802008003

AUTORÍA

Las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autora.



Tania Vera Jaime
0802008003

DEDICATORIA

Con todo amor, para mi familia, que siempre ha estado junto a mí comprendiéndome, especialmente a mi esposo, por darme el apoyo moral que toda esposa necesita en momentos tan cruciales de su vida profesional.

Con amor.

Tania E.

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de un profundo agradecimiento a los directivos de la Unidad Educativa Provincial “Kasama”, pues me dieron la oportunidad de llevar a cabo la presente investigación, a ellos mi gratitud por abrirme las puertas de todo corazón.

Tania E. Vera J.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
AUTORÍA.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii
RESUMEN.....	1
INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
3.1.1 Marco constitucional, legal según la constitución y la LOEI.....	7
1.1.1.1 Marco Constitucional	7
1.1.1.2 Marco Legal	8
1.2.1 Conceptualización Básica	8
1.2.1.1 ¿Qué es evaluar?	8
1.2.1.2 Objetivos de la evaluación	10
1.2.1.3 Evaluación educativa	10

1.2.1.4	Calidad educativa	11
1.2.1.5	Estándares de calidad	12
3.2.1.6	¿Qué es una institución educativa y quiénes la forman?	13
3.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS		
3.2.1	Objetivo de la evaluación	14
3.2.2	Principios de la evaluación.....	15
3. 2.3	Tipos de evaluación.....	15
3.2.3.1	Por los protagonistas.....	15
3.2.3.1.1	Autoevaluación.....	15
3.2.3.1.2	Coevaluación.....	16
3.2.3.1.3	Heteroevaluación.....	16
3.2.3.2	Por su utilidad.....	16
3.2.3.2.1	Evaluación diagnóstica.....	16
3.2.3.2.2	Evaluación formativa.....	17
3.2.3.2.3	Evaluación sumativa.....	17
3.2.4	¿Cuáles son los criterios de evaluación?	17
3.2.4.1	Eficiencia.....	17
3.2.4.2	Eficacia.....	17
3.2.4.3	Efectividad.....	18
3.2.5.	Estándares de calidad educativa.....	18
3.2.5.1.	Tipo de estándares educativos (importancia y utilidad).....	19

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	
3.3.1 Evaluación del desempeño profesional docente	20
3.3.3 Estándares de desempeño docente	20
3.3.3.1. Dimensiones.....	22
3.3.4 Perfil del docente.....	22
3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	
3.4.1 Evaluación del desempeño directivo	23
3.4.2. Estándares de desempeño directivo.....	23
3.4.2.1. Dimensiones.....	24
3.4.3. Perfil del directivo.....	24
4. METODOLOGÍA	
4.1 Participantes.....	26
4.2 Muestra de investigación	26
4.3 Técnicas e instrumentos de investigación.....	27
4.4 Diseño y procedimiento.....	28
4.5 Comprobación de los supuestos	29
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
5.1. Resultados.....	30
5.2. Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	81

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones..... 88

Recomendaciones..... 88

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO 90

8. BIBLIOGRAFÍA 97

9. ANEXOS..... 99

1. RESUMEN

El presente trabajo, se llevó a cabo con la finalidad de “Evaluar el desempeño profesional docente y directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato, durante el año 2011-2012”, tomando como punto de referencia la Unidad Educativa Provincial “Kasama”, ubicada en el cantón Santo Domingo, provincia de Santo Domingo de los Tsáchila, parroquia Chigüilpe, vía Quito, kilómetro uno y medio, margen derecho, calle Los Anturios.

Para el efecto se trabajó con una muestra de 20 maestros, 301 estudiantes, 213 padres de familia, el Rector, la Vicerrectora y los tres Vocales Principales del Consejo Técnico de la institución investigada, a demás del Consejo Estudiantil, el Comité Central de Padres de Familia y el Supervisor zonal.

Las técnicas, encuesta y observación, permiten recopilar datos por medio de un cuestionario prediseñado, para conocer la opinión de la colectividad investigada y mejorar las condiciones educativas.

Este trabajo cuantifica el grado de confiabilidad y desempeño profesional y directivo, aporta al engrandecimiento institucional a través de una propuesta de capacitación, la misma que se invita a revisarla y emitir sugerencias para mejorarla.

2. INTRODUCCIÓN

Evaluar el desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Provincial “Kasama durante el año 2011-2012”, ubicada en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchila, cantón Santo Domingo, parroquia Chigüilpe, vía Quito, kilómetro uno y medio, margen derecho, calle Los Anturios, es el motivo principal de la presente investigación, en razón del desconocimiento de leyes que rigen la educación y la ausencia de una eficiente comunicación entre los miembros de la comunidad educativa pues la ineficacia de la Administración Educativa no cambiará por la sola aplicación de recetas o la asimilación de directrices, es necesario aclarar conceptos y mejorar procesos, replantear objetivos, reflexionar y reorientar decisiones y acciones.

Desde la creación de la Unidad Educativa Kasama, sus mentalizadores, la crearon con el objetivo de ser la primera institución educativa del país que ingrese formalmente a la cultura de la evaluación, donde educadores, estudiantes, directivos, personal administrativo, de apoyo y padres de familia, se sometían a una evaluación continua que garantice el cumplimiento de metas y objetivos a largo, mediano y corto plazo y fortalezca la calidad de la educación que ofrece la unidad educativa.

Educación es sinónimo de cultura y formación holística, por ello, quienes forman parte de una institución educativa deben prepararse en todo momento para que sea la sociedad quien evalúe su diario accionar como profesionales y directivos. Sin embargo, ser evaluados, tanto para docentes y directivos, a menudo es muy incómodo, pues los actores directos se sienten intimidados y prefieren el anonimato, lo cual desencadena una permanente lucha. Hace muchos años, la evaluación docente en el país, estaba a cargo de la supervisión escolar y era éste únicamente quien asignaba al Maestro una calificación tomando en cuenta generalmente un solo aspecto: planificación. Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes:

la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional.

Sus objetivos fundamentales son 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. El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados. Desde la creación de la Unidad Educativa Kasama en Santo Domingo, se institucionalizó la evaluación del desempeño docente como un mecanismo para elevar la calidad de la educación en esta institución que atiende pedagógicamente a estudiantes de los tres niveles educativos, recurso que ha permitido diagnosticar el estado en que se encuentra el personal docente, detectar potencialidades de estudiantes y establecer una línea de mejoramiento global en la institución. No obstante esta estrategia de evaluación permanente en muchas de las decisiones y acciones implementadas no han tenido una direccionalidad técnica, por lo tanto, sus resultados no se han aproximado a la realidad.

La eficiencia y la eficacia son claves al momento de evaluar la calidad. La eficiencia entendida como la posibilidad de cumplir objetivos y resultados y la eficacia, relacionada con analizar, medir y evaluar, costos y recursos, para lograr esa eficiencia. De allí que es de suma importancia realizar esta investigación en vista que, autoridades de la unidad educativa provincial Kasama, mantienen escasa comunicación sobre funciones específicas de sus miembros, con el Consejo Estudiantil, el Comité Central de Padres de Familia y el Supervisor zonal, los docentes desconocen leyes, normas y reglamentos y el manual de convivencia está desactualizado. Igualmente es muy importante, puesto que, a través de la presente investigación, se tendrá conocimiento sobre fortalezas y debilidades; directivos, docentes y estudiantes, sacarán a flote sin temor alguno, lo que realmente sienten a través de cada una de las encuestas, lo cual será de gran utilidad para el mejoramiento de la calidad educativa.

Asimismo, cada uno de los maestros tendrá la oportunidad de manifestar con toda sinceridad aquello que consideran favorable o negativo, tanto de sí mismo, como de su compañero y los cambios que se proponen serán en función de las necesidades; por otra parte hay que destacar la importancia del administrador-líder en los procesos educativos, que propone pautas para el desarrollo de destrezas, habilidades, sugiere estrategias para administrar en situaciones normales y en situaciones de conflicto. De la misma manera es necesario que la institución educativa se incluya dentro de los estándares de gestión nacionales e internacionales, mismos que, permitirán tanto a directivos, docentes como estudiantes elevar el estándar de desempeño profesional y estudiantil, que le permitan acceder a mejores cargos laborales y/o cargos directivos.

El presente proyecto de investigación es factible, pues institucionalmente se articula con los planteamientos filosóficos, principios y propuestas de Kasama, lo cual es favorable para la investigación manejada con recursos económicos propios, contando con la predisposición de autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia. Sin embargo como en todo proceso, existen limitaciones, en algunos casos por el factor tiempo de las autoridades, por el período escolar, y en otros por el desinterés de ciertos docentes, lo cual no afectó al proceso investigativo. Los instrumentos de evaluación se prepararon de forma sencilla, en un vocabulario de fácil comprensión, de tal manera que los encuestados no demoren en definir su respuesta. El conocer y comparar las evaluaciones anteriores con esta fue el motivo que guió el proceso de evaluación, proceso en el cual, intervienen como beneficiarios directos 20 maestros, Rector, Vicerrectora y tres Vocales Principales del Consejo Directivo y como beneficiarios indirectos, 301 estudiantes y 213 padres de familia a más de la comunidad educativa y el Supervisor zonal.

Es importante mencionar que la evaluación del desempeño profesional docente y directivo tiene objetivos específicos que cumplir durante este proceso:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica

y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.

- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para formular la propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato. La evaluación del desempeño profesional docente y directivo servirá para detectar debilidades de la institución educativa.

En la Unidad Educativa Kasama a pesar de estar en continua evaluación, se ha demostrado que aún existen deficiencias que deben ser superadas, especialmente en lo que se refiere a la convivencia docente y las relaciones interpersonales entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Es evidente también en los docentes, el desconocimiento total o parcial de las leyes de educación y servicio público que afecta a todo el magisterio nacional, así como también el descuido de los directivos en la actualización del manual de convivencia, documento que no se ha reformado durante algún tiempo. Por otra parte, es claro que aún se mantiene el temor hacia la evaluación del desempeño docente y directivo, pues no están claros los conceptos sobre los cuales se sustentan los procesos evaluativos y se mantiene la creencia del sinónimo errado “evaluación Vs. represión”.

Por estas circunstancias se hace necesaria la implementación de un taller de conocimiento y actualización de leyes, reglamentos educativos y afines para reformar el manual de convivencia de la unidad educativa provincial Kasama en el período lectivo 2012 – 2013 para entender, clarificar y utilizar correctamente leyes y reglamentos, cumpliendo de esta manera el ciclo evaluativo: investigación, procesamiento, seguimiento, toma de decisiones, aplicación de resultados y cambio de actitudes en los evaluados.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

La calidad de la educación tiene una doble dimensión, por un lado la incorporación de nuevas metodologías y por otro la consolidación de la institución escolar a través de un equipo de maestros y maestras y de la comunidad a la cual sirve, como un espacio de autogestión, participación y responsabilidad frente a los objetivos de la institución.

Tanto el Ministerio de Educación como las organizaciones no gubernamentales deben aportar solidariamente para la consolidación de la Escuela General Básica como un espacio participativo de autogestión y de corresponsabilidad para la formación de niños y niñas en conocimientos prácticos y valores que los proyecten a ser ciudadanos responsables.

Según el Manual de Gerencia Educativa (Unicef, 1997) para mejorar la calidad educativa hay que “calificar y optimizar la oferta educativa”, estructurando centros educativos que establezcan una educación continua de primero a décimo año bajo acuerdos internacionales.

Además, el Plan Decenal de Educación determina que hasta el año 2015 se debe mejorar la calidad de la educación implementando un sistema nacional de evaluación del sistema educativo. *Para establecer* la calidad de las instituciones educativas, primero hay identificar el tipo de sociedad que se debe formar, para que el sistema educativo contribuya a la consecución de esa meta.

Es necesario, además, poner cierto énfasis en tres dimensiones básicas de intervención, 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 de la satisfacción de los alumnos con la enseñanza-servicios ofrecidos por las instituciones educativas.

En estos momentos en que ya se cuenta con la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2012), se hace necesario reflexionar sobre sus posibilidades de implantación real en el Sistema Educativo, lo que implica también la búsqueda de un nuevo estilo de acción educativa que busque la formación integral del alumno. Un nuevo estilo humanista que a grandes rasgos, según José García, (García, 2002) se puede perfilar, como «educación cordial»

Dentro de estos parámetros, se debe pensar en los factores que determinan la Calidad de los Centros Educativos, que se resume en: Recursos materiales disponibles como aulas. Biblioteca, laboratorios, instalaciones deportivas, mobiliario, material didáctico; Recursos humanos, personal docente, estudiantes, maestros especialistas en artes y cultura física; la gestión administrativa y académica direccionada a las labores directivas, organizativas, de relaciones humanas, coordinación, acompañamiento, seguimiento y control; y finalmente el factor pedagógico referente a todo lo que es planificación a largo, mediano y corto plazo que resuman la metodología, didáctica, recursos educativos a utilizar para cumplir con los objetivos de aula e institucionales.

Por otra parte, la calidad de la educación para La Lic. Ana María Vásquez clarifica: (Coronel, 2008) es “ hacer lo que corresponde con eficiencia, con los recursos que se cuenta buscando mejorarlos a través de una planeación real buscando siempre innovar y proponer para abatir las necesidades o cumplir propósitos en la formación de los seres humanos”

3.1.1 Marco Constitucional, legal según la Constitución y la LOEI - Ley Orgánica de Educación Intercultural- (LOEI, 2012).

3.1.1.1 Marco Constitucional

En el Ecuador como en todo Estado libre y democrático, considera a la educación uno de los pilares fundamentales donde se apoya el presente y el futuro del país y por ello en la Constitución aprobada en el año 2008 (Constiuyente, 2008) en su sección primera, establece las políticas educativas estipuladas en los Art. 343 hasta el 348;

donde claramente el Estado asume como su responsabilidad la Educación General Básica, expidiendo para ello una Ley específica complementaria denominada Ley Orgánica de Educación Intercultural

3.1.1.2 Marco Legal

Considerando que la Constitución de la República del Ecuador, en algunos de sus artículos hace referencia a la obligatoriedad del Estado a garantizar la educación pública, laica y gratuita, se formula la (LOEI, 2011) que en su artículo cinco reafirma “la educación como obligación del Estado...El Estado garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica”. Este referente involucra a todos los actores sociales que de una u otra forma participan directa o indirectamente en la formación de los y las estudiantes, responsabilidad que asume directamente maestros, directivos y padres de familia, para garantizar un nivel de calidad y excelencia al término de su formación escolarizada.

3.1.2. Conceptualización Básica

3.1.2.1. ¿Qué es evaluar?

Según Jesús M. Nieto Gil (Nieto Gil, 1996) “evaluar es una actividad de múltiples agentes y variados sujetos sobre diversos aspectos de las conducta para mejorar los procesos educativos”

(Molnar, 2012) Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. La evaluación, es un proceso planificado empleado para la estimación de recursos, sean

estos humanos o físicos, a la vez que brinda la oportunidad de conocer las debilidades de cada uno de los miembros de una institución, debilidades que con el aporte de todos los involucrados, deberán transformarse en fortalezas.

En el lenguaje cotidiano, el concepto de evaluación es polisémico porque éste se impone o no en la práctica según las necesidades mismas de la evaluación y en función de las diferentes formas de concebirla. En efecto, puede significar tanto estimar y calcular como valorar o apreciar. Quizá en este sentido, conviene no olvidar tampoco desde la dimensión pedagógica las implicancias polivalentes del término: la evaluación hace referencia a un proceso por medio del cual alguna o varias características de un alumno, de un grupo de estudiantes o un ambiente educativo, objetivos, materiales, profesores, programas, etc. Reciben la atención de quien evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de parámetros de referencia para emitir un juicio que sea relevante para la educación.

Así pues, la evaluación, en términos generales, supone una instancia de valoración. En los términos particulares de la evaluación educativa es posible distinguir varios objetos de evaluación cuyas relaciones implícitas son evidentes. Entre otros, es posible valorar: el sistema educativo, las instituciones, el profesorado, los materiales de la enseñanza, los proyectos educativos y los aprendizajes.

La evaluación implica que el evaluador puede equivocarse o cometer errores, es falible y por lo tanto exige instrumentos y conocimientos que ayuden a darle confiabilidad. La posibilidad de errar en el juicio disminuye si quien practica la evaluación tiene niveles de conocimiento e información que garanticen sus valoraciones y si utiliza instrumentos adecuados para recoger la información se cuenta con la fiabilidad. A diferencia de los juicios intelectuales, los juicios evaluativos son comparaciones valorativas que se hacen para calificar y optar. Los juicios intelectuales por el contrario, se hacen para

comprender la realidad material, mental o simbólica y para comunicar a otros nuestras interpretaciones.

3.1.2.2. Objetivos de la Evaluación

Proveer información del sistema educativo como un todo.

Incluir mediciones del aprendizaje, factores y procesos para sugerir políticas educacionales.

Utilizar medidas de logros del aprendizaje estudiantil.

Tomar decisiones para mejoramiento de la calidad de la educación.

Establecer criterios para diseñar instrumentos de evaluación.

Socializar los resultados a la comunidad educativa.

3.1.2.3. Evaluación Educativa

La Evaluación educativa es un proceso que se inicia el momento que se conoce un grupo de estudiantes y de quienes se puede obtener respuestas cognitivas, emocionales y actitudinales, que permitan al evaluador establecer un criterio para tomar decisiones y mejorar procesos educativos; debe ser continua y constante, antes, durante y después del proceso educativo, para conocer el material humano y percatar aciertos y errores en el desarrollo del que hacer educativo.

En el Ecuador la evaluación educacional sigue siendo, un proceso estancado de pruebas estandarizadas, calificación, colocación, certificación y acreditación, que sirve

para promocionar al estudiante al año inmediato superior o determinar su permanencia en el mismo.

La evaluación debe ser continua y permanente, a través de ella se recoge la información para interpretar, analizar y emitir juicios de valor, tomar decisiones sobre funcionamiento y resultados garantizando así su efectividad, eficiencia y eficacia. La evaluación debe formar parte de la cultura institucional y de los aprendizajes. Como norma recomendable debería realizarse la evaluación institucional con paneles preparados y ajenos a la institución para que se validen y determinen éxitos y fracasos en la gestión educativa e institucional de forma imparcial.

3.1.2.4. Calidad Educativa

Según (Fundación, 1975) Se habla de una “Calidad de la enseñanza si los objetivos inherentes a la actividad educativa se logran con éxito”. La Calidad Educativa se mide a través de los logros alcanzados por las y los estudiantes, mismos que llevan al progreso y al alcance de metas; que al final de cuentas se convierte en el valor agregado de las “buenas instituciones”, en realidad la calidad Educativa es un término relativo, la calidad se relaciona más al alcance de los objetivos que se pretende lograr en el marco constitucional y legal de la Educación en el país.

En el sector de la enseñanza, el término calidad educativa adquiere mayor importancia durante los últimos años, específicamente, cuando se empieza a conceder a la educación por parte de la sociedad y del estado, la preponderancia insustituible para poder alcanzar el bienestar económico y social de los habitantes del país, esto es, la hegemonía de la política educativa y el patrimonio humano como fundamento para nuestro crecimiento y desarrollo.

Con la teoría administrativa del tiempo contemporáneo, surge la visión de estándares competitivos mínimos para aplicarse en la generación de bienes y servicios, donde la educación no queda al margen, iniciándose un conjunto de criterios y políticas que inciden en los procesos educativos; la idea se centra en desarrollar las capacidades y habilidades para obtener mejores logros en la comunidad estudiantil.

En primera instancia, se pensaba que el resultado de calidad educativa dependía exclusivamente del binomio estudiante- escuela, posteriormente se reconoce que el avance del aprovechamiento educativo y, por lo tanto, del concepto de calidad, no se circunscribe sólo al ámbito escolar, sino que incluye una combinación de factores como; condiciones familiares del alumno, la relación pedagógica, la cultura institucional, el contexto socioeconómico y político, entre otros.

En función de esta perspectiva, el criterio de evaluación educativa se basó en las pruebas diseñadas para medir el aprendizaje, en concreto, tales instrumentos se han utilizado para medir la calidad de la educación. Actualmente el concepto de calidad educativa se concibe de manera integral, donde se incluyen las principales variables que determinan los logros en el proceso educativo. Así, algunos autores definen la calidad educativa como un conjunto de características que se generan a través de la educación de los sujetos, permitiéndoles diferenciarse entre sí, así como asumir la mayor y mejor pertenencia social, al mismo tiempo desarrollar la capacidad de resolver problemas, sobre todo, comprender que nos ubicamos en un mundo más universal, donde el planteamiento de internacionalización conlleva una educación más completa y cualitativa, en estrecha relación con el desarrollo económico y social.

3.1.2.5. Estándares de Calidad

En una sociedad intensiva en conocimiento la creación y divulgación de este conocimiento se vuelve esenciales. En este sentido cabría esperar un acentuado proceso de revalorización de la actividad educativa e investigativa. Educar e investigar se convierte gradualmente en profesiones de valoración social y económica, proceso

que se enfrenta a serias dificultades derivadas de décadas de subvaloración de la proyección docente, de ausencia de profesionalización y de baja inversión histórica en el sector educativo. Características estas que han generado serias debilidades en el sector educativo

Los estándares de calidad son indicadores de logros, son aquellas concepciones que nos permiten alcanzar los resultados esperados con todos y cada uno de los participantes; en educación se refieren a los logros alcanzados por los actores e instituciones del sistema educativo. Son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Al aplicar los estándares a estudiantes, se refieren a lo que deben saber y a lo que deben saber hacer como resultado del proceso de aprendizaje. Cuando los estándares se aplican a docentes y directivos, son orientaciones de lo que deben hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados. Por último, cuando los estándares se aplican a las instituciones, se hace un referente a los procesos de gestión y prácticas institucionales, estas deben contribuir a que todos los estudiantes alcancen los logros de aprendizaje deseados.

3.1.2.6. ¿Qué es una institución educativa y quiénes la conforman?

La Institución educativa es un conjunto de personas que ocupan diferentes rangos y que conviven en una infraestructura destinada para ello.

Una institución educativa perfectamente estructurada debe estar integrada por un personal directivo, un personal administrativo, el personal docente y docente, personal de apoyo, padres de familia e integrar a la comunidad. La infraestructura es una parte muy importante dentro de la constitución de la institución educativa, igualmente distribuida por bloques, administrativo: dirección, secretaría, colecturía e inspección;

educativo: aulas, laboratorios y afines; conserjería y espacios deportivos, de recreación y de arte.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Ahora bien, al realizar un análisis desde la óptica ecuatoriana, nos encontramos con un gran aporte desde el (MEC, 2006) y su página educiudadanía, que trae a colación el trascendental Plan Decenal de Educación, en pro de la formación holística del ser humano, (aprobado por voluntad popular en elecciones anteriores); su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, garantizando el acceso y permanencia de todos al sistema educativo. El Plan Decenal de Educación en sus políticas 2, 3, 6 y 7 tratan sobre la universalización de la educación general básica, el incremento de la matrícula en el bachillerato, el mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación (SER) y la Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida, respectivamente.

La evaluación de la calidad de las instituciones, se la puede realizar interna o externamente; la interna, llevada a cabo por la comunidad educativa (directivos, maestros, estudiantes y padres de familia). En el ámbito externo, puede participar el Ministerio de Educación, tal como lo ha planificado en los últimos días. Este conjunto de evaluaciones le dará a la institución una real acreditación, que irá en beneficio de sus miembros.

3.2.1. Objetivo de la evaluación

(Diccionario.alot.com, 2011) “Determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos” La

evaluación posibilita la valoración de la información y la toma de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas planteadas.

3.2.2. Principios de la evaluación

Según Rojas (Rojas, 2001) “Los principios son enunciados teóricos que expresan ideas fundamentales valiosas, que explican cómo se produce la evaluación y, tienen cierto grado de aceptación y generalización”.

- La evaluación como actividad educativa está presente en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- La evaluación se considera como un medio para fomentar el progreso continuo del alumno, dependiendo de las necesidades, las individualidades y el contexto social.
- La evaluación debe ser clara, precisa y concreta; saber que se va evaluar y cuál es el instrumento más adecuado para medir el alcance de los objetivos.
- La evaluación como proceso integral implica la recopilación de datos, con diversas técnicas e instrumentos, que permitan, de modo objetivo valorar el progreso, logro de los objetivos y toma de decisiones.
- La evaluación proporciona información relativa que estará sujeta a la apreciación de la persona que evalúa, según criterios analíticos y lógicos.
- La evaluación como un proceso dirigido a mejorar la práctica educativa de los docentes y estudiantes.

3.2.3. Tipos de Evaluación.

3.2.3.1. Por los protagonistas:

3.2.3.1.1. Autoevaluación

Permite la valoración propia de los alcances realizados en el proceso de aprendizaje, esta posibilita al evaluado y al objeto de evaluación integrarse como una unidad para la autorreflexión y autocrítica direccionada a la corrección y superación de las falencias detectadas.

3.2.3.1.2. Coevaluación

Proceso en el que los evaluados valoran entre sí el nivel de rendimiento alcanzado; la coevaluación permite ser críticos a la hora de evaluar y a la vez aceptar juicios de valor al ser evaluado.

3.2.3.1.3. Heteroevaluación

Proceso de evaluación que la realiza una persona de diferente nivel a otras dependiendo de las capacidades, habilidades y conocimientos que deben alcanzar en su proceso de aprendizaje. El objetivo de la heteroevaluación es conocer lo que los demás saben y hacen, emitir juicios de valor acerca del proceso educativo.

3.2.3.2. Por su utilidad

3.2.3.2.1. Evaluación diagnóstica

En el lenguaje educativo, la evaluación diagnóstica, es la de inicio, la que se realiza antes de emprender el proceso de aprendizaje para detectar falencias y que permite planificar los conocimientos adecuados para superar dichos resultados.

3.2.3.2.2. Evaluación formativa

Es un proceso continuo, progresivo y sistemático que evidencia el alcance con respecto a los objetivos durante el proceso de aprendizaje; constituye pues, una herramienta útil para determinar el avance y establecer modificaciones en el proceso.

3.2.3.2.3. Evaluación sumativa

Conocida como evaluación final, es más bien un modo de interpretación global del rendimiento durante un determinado tiempo, permite la asignación de una valoración para la promoción o no de esa etapa de aprendizaje, unidad didáctica, trimestre o curso.

3.2.4. ¿Cuáles son los criterios de evaluación?

3.2.4.1. Eficiencia

Es el logro de un objetivo al menor costo unitario posible. Es entonces el uso óptimo de los recursos para el logro de los objetivos deseados.

La eficiencia se refiere al logro de resultados con uso óptimo de los recursos. Interesa decir que, en la medida en que un sistema educativo logre abatir los índices de deserción y de reprobación, estará también aumentando su eficiencia, pues estará evitando el desperdicio y liberando los espacios ocupados por quienes debieran y encontrarse en otro grado de nivel educativo. Eliminar la reprobación representaría para estos sistemas un considerable ahorro. Y su solución se encuentra fundamentalmente a partir del quehacer de cada escuela.

3.2.4.2. Eficacia

Grado en que se logran los objetivos y las metas de un plan, es decir, cuanto de los resultados esperados se alcanzó. La eficacia consiste en concentrar todos los

esfuerzos en las actividades y procesos que deben llevarse a cabo para el logro de los objetivos.

El esfuerzo sistemático y continuado, dirigido al cambio de las condiciones de aprendizaje y de otras condiciones internas relacionadas con la educación y con la finalidad de alcanzar más efectivamente sus objetivos educacionales es la convicción de la reforma en orden cualitativo de la escuela, la mejora de una red de instituciones o del sistema escolar por entero. Nuevas investigaciones han contribuido a enfocar la calidad de la educación de modo más concreto y asequible. Sin embargo, con frecuencia siguen demasiado apegadas a una consideración superficial de los objetivos de la educación y de la actividad escolar. Lo que en cualquier caso es claro que la calidad de la educación no puede edificarse independientemente de la calidad de sus objetivos.

3.2.4.3. Efectividad

Término que relaciona la eficacia y eficiencia. Logro de los objetivos planteados en el tiempo estipulado y con los costos más razonables posibles.

3.2.5. Estándares de Calidad educativa

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros que deben alcanzar los estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje para el cumplimiento de los objetivos.

Los Estándares Educativos son objetivos educativos que señalan lo que los alumnos tienen que saber (conocimientos) y saber hacer (destrezas), independientemente de su contexto geográfico, cultural o social. Representan además una referencia curricular para cualquier actividad pedagógica, jugando un rol integrador entre los distintos niveles del sistema y un eje orientador de las acciones de capacitación, evaluación, monitoreo y seguimiento.

Es importante destacar que un estándar es tanto un objetivo (estándar de contenido) como un indicador de medida de progreso hacia el logro de ese objetivo (estándar de desempeño). Y tienen las siguientes características:

- Definen lo que los alumnos y las alumnas deben saber y saber hacer.
- Deben estar en consonancia con la aspiración nacional en materia educativa.
- Deben ser claros, sencillos, concisos, priorizados, alcanzables y medibles.
- Deben ser entendibles sobre todo por docentes, alumnas, alumnos, padres y madres de familia.
- Deben ser de alta calidad y comparables con estándares internacionales.

Los estándares educativos nacionales tienen las siguientes finalidades:

- Coordinar todos los elementos del sistema educativo.
- Servir como norma para orientar la labor de los docentes
- Servir como base en el establecimiento de criterios para el diseño de pruebas.
- Orientar la formación inicial y la capacitación permanente de docentes en servicio.
- Comunicar a los distintos grupos (directivos, docentes, padres de familia) lo que los estudiantes deben saber y saber hacer.
- Permitir contrastar el rendimiento entre instituciones o regiones del país, al establecer criterios de evaluación precisos para realizar evaluaciones internas y externas.

3.2.5.1. Tipos de estándares educativos (importancia y utilidad)

“En educación es posible distinguir tres tipos de estándares mutuamente interrelacionados: estándares de contenido o curriculares, estándares de desempeño escolar y estándares de oportunidades” (Ravitch, 1996)

Los estándares curriculares describen lo que se debe enseñar y lo que se espera que los estudiantes aprendan; lo que se define como currículo, es decir, es un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que deben alcanzar los estudiantes

Los estándares de desempeño escolar definen los niveles de logro y desempeño alcanzado; son evidencias para comprobar el dominio de contenidos para resolver con eficiencia los problemas.

Los estándares de oportunidades definen la disponibilidad de programas, personal y otros recursos que las Instituciones escolares gubernamentales proporcionan para que los estudiantes puedan ser capaces de satisfacer los estándares de currículo y de desempeño.

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

3.3.1. Evaluación del desempeño profesional docente.

El desempeño docente no sólo depende de las capacidades y la motivación propias de cada cual, sino también, en una medida mayor o igual, de sus condiciones de trabajo. Es difícil sostener una actividad de enseñanza efectiva y plena si el sistema de evaluación y formación de profesores no se encuentra organizado. Si a esto se suma la inadecuación de los criterios de evaluación docente, el poco fomento y la prácticamente nula paga por la investigación, es esperable que la formación de los estudiantes se vea resentida por profesores que no están formados, no cuentan con la infraestructura básica para poder realizar la enseñanza adecuada -laboratorios o lugares para llevar a cabo trabajos de campo-, lo cual redundará en condiciones poco motivantes para el trabajo de enseñanza. Por otro lado, también depende de los reclamos de los profesores que las condiciones anteriores se reviertan y es necesario que los estudiantes les exijan a los docentes y las autoridades condiciones adecuadas de formación.

También hay que aclarar que la formación del estudiante depende de su propio compromiso y esfuerzo con los conocimientos que competen a una disciplina (en especial si se consideran las condiciones antes mencionadas y teniendo en cuenta que el recorrido previo en el sistema educativo suele no proveer conocimientos y hábitos básicos de formación). La participación estudiantil es fundamental para la discusión y apropiación de conocimientos.

Según la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI, Desarrollo Escolar, 1999) “La nueva concepción profesional propone el trabajo interdisciplinario, el trabajo en equipo, la responsabilidad compartida y el dominio de la especialización” La sociedad del conocimiento, propia del siglo XXI, requiere de profesionales docentes que bajo presión y competencia demuestren calidad en la utilización de procesos de inter-aprendizaje y metodologías aplicadas.

3.3.2. Estándares de desempeño docente

Estándares es un concepto relativamente nuevo en el ámbito de la educación, que si bien apareció hace algunos años en el mundo anglosajón, hoy comienza a instalarse progresivamente en la evaluación de los profesores. La definición de los Estándares de Desempeño precisan que el profesor o profesora ya no es únicamente el servidor de un Estado-Nación que educa a unos y deja fuera a otros. Su trabajo se dirige a una sociedad crecientemente diversa y plural, que demanda para todos sus niños, niñas y jóvenes un tipo de educación que los prepare, no sólo para su participación ciudadana, sino también para su participación productiva. Considerando lo anterior, las funciones del docente se desafían y complejizan a medida que aumenta la cobertura de la educación, como también las necesidades sociales que se plantean al sistema educativo.

Los estándares de desempeño docente se identifican por: la preparación del acto de enseñar, la creación en el aula de un ambiente propicio para el aprendizaje, la

enseñanza propiamente tal y el trabajo profesional en la institución educativa y con la comunidad.

Otras opiniones en relación con los estándares de desempeño docente se refieren a los conceptos sobre los niveles de calidad en el desempeño a evaluar que se expresan a través de reglas que permiten emitir juicios respecto al nivel de calidad alcanzado.

3.3.2.1. Dimensiones

El propósito de los estándares de desempeño docente es fomentar en el aula una enseñanza significativa que permita alcanzar los perfiles de egreso con éxito. Se identifica cuatro grandes dimensiones del desempeño de los docentes en el aula:

- a) Desarrollo curricular
- b) Gestión del aprendizaje
- c) Desarrollo profesional
- d) Compromiso ético.

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

3.3.4. Perfil del docente.

Los docentes según la sociedad a la que pertenecen deben responder a ciertas normas vigentes en el contexto educativo, determinando así un perfil del docente que en algunos casos cada institución puede elaborar basados en las generalidades constitucionales:

- Actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos.

- Principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores. Sólida formación pedagógica y académica.
- Autonomía personal y profesional.
- Amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales.
- Capacidad de innovación y creatividad.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

3.4.1. Evaluación del desempeño directivo

Es el proceso mediante el cual se verifica el cumplimiento de las obligaciones dependientes de su cargo y el nivel de decisiones tomadas para mejorar una institución. Según Coronel, (2008) “A través de la evaluación se recoge información para analizarla e interpretarla, establecer juicios de valor y tomar decisiones...garantiza la efectividad, eficacia y eficiencia”

3.4.2. Estándares de desempeño directivo

Sobre las competencias gerenciales (Quinn, 1995) afirma: “éstas contribuyen al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer el personal directivo de una empresa para convertirse en verdaderos líderes”. Los directivos de una institución educativa deben prepararse y desarrollar habilidades y destrezas para proponer metas a corto, mediano y largo plazo, tomando en cuenta las necesidades de la comunidad educativa y las potencialidades de los miembros de su equipo de trabajo para progresivamente transformar las debilidades en fortalezas. El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente.

3.4.2.1. Dimensiones

El propósito de los estándares de desempeño directivo es fomentar un liderazgo pedagógico que facilite a todos los estudiantes alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo.

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

Esas dimensiones son:

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

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

3.4.3. Perfil del directivo

De acuerdo al Ministerio de Educación Ecuatoriano, los directivos de las instituciones educativas deben ser líderes del accionar educativo, manteniendo estrecha relación con la comunidad y una comunicación permanente, buenas relaciones entre sus miembros, evitarán discriminaciones, promoverán el desarrollo comunitario, social, cultural y deportivo, y delegarán responsabilidades que vayan en función del buen vivir de cada uno de sus miembros.

Con este antecedente, los directivos deben asumir con responsabilidad sus funciones ejecutivas frente a la comunidad educativa, demostrando liderazgo y actitudes democráticas:

- Adoptar una educación inclusiva como estrategia fundamental para acceder al conocimiento y desarrollo de la institución.

- Liderar sus equipos directivos, docentes y administrativos para que se involucren en la construcción y desarrollo de la identidad institucional, el PEI y los planes de estudio y de mejoramiento.
- Tomar decisiones en base a la construcción colectiva.
- Facilita la apertura y permanencia de espacios de participación y concertación de la comunidad educativa.
- Ser proactivo y flexible.
- Poseer elevado grado de compromiso y motivación.
- Actualizarse continuamente.
- Generar un buen clima laboral.
- Establecer canales de comunicación apropiados que permitan informar, escuchar, dialogar, debatir y concertar.
- Fomentar el intercambio de experiencias entre el personal e interinstitucional.

Los directivos de una institución tienen una gran misión encaminada al progreso educativo institucional, para lo cual es imprescindible un verdadero trabajo en equipo, coordinado y dirigido por quienes llevan a costas esta gran responsabilidad, quienes motivarán para que los docentes investiguen, sean innovadores, creativos, a demás de gestionar capacitaciones permanentes, lo cual irá en beneficio de la comunidad educativa e institucional.

4. METODOLOGÍA

4.1. PARTICIPANTES

La presente investigación se llevó a cabo en Santo Domingo de los Tsáchila, cantón Santo Domingo, parroquia Chigüilpe, en la Unidad Educativa Provincial “Kasama”, institución de tipo fiscal, la misma que imparte sus conocimientos en jornada matutina - vespertina, de la cual se investigaron al Rector, Vicerrectora, miembros del Consejo Técnico, tres representantes del Gobierno Estudiantil, tres representantes del Comité Central de Padres de Familia, trescientos un estudiantes, doscientos trece padres de familia, veinte maestros y el Supervisor Escolar.

En el caso de los investigados, se puede manifestar que tanto estudiantes como maestros se caracterizan por ser amables, colaboradores, entusiastas, creativos y muy dinámicos. El señor Rector al igual que el Supervisor son muy formales -en la mayoría de las ocasiones- emprendedores, saben coordinar las acciones a ellos encomendadas, son amables y cordiales. Los padres de familia por su parte se muestran colaboradores en todo sentido, salvo raras excepciones, en su mayoría, trabajan fuera del hogar y dejan a sus hijos a cargo de terceras personas.

4.2. MUESTRA DE INVESTIGACIÓN

Para llevar a cabo la presente investigación, se partió redactando una solicitud dirigida a la señor Rector, Magister Thelmo Quezada, dándole a conocer la intención de tomar como referencia a la institución que dignamente él dirige, de inmediato respondió positivamente por lo cual se le extiende un profundo agradecimiento.

A continuación, se realizó el cálculo de la muestra a investigar empleando el muestreo probabilístico, con su variante muestreo aleatorio simple (MAS), a través del cual se determinó aleatoriamente el número significativo de alumnos de octavo, noveno y

décimo; primero y segundo de bachillerato; a demás de los padres de familia de la institución; fórmula que se detalla a continuación:

Considerando que los estudiantes de octavo, noveno y décimo la Unidad Educativa “Kasama” son 334, una vez aplicada la fórmula, se estableció que 179 estudiantes serían los encuestados como muestra para esta labor investigativa.

En el caso de los maestros, Rector, Vicerrectora, Coordinadores de Área, Supervisor Escolar, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil y Comité Central de Padres de Familia, se trabajó con la población total.

4.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:

Las técnicas empleadas en la presente investigación son:

ENCUESTA

La encuesta es uno de los métodos más utilizados en la investigación de mercados, porque permite obtener amplia información de fuentes primarias, en tal virtud, se consideró como la mejor opción para la realización del presente trabajo, buscando recaudar datos a través de un cuestionario otorgado por la UTPL, el que a su vez fue tomado del MEC, con el fin de conocer la opinión de la comunidad educativa Kasama, y por ende, mejorar las condiciones de la población.

Este instrumento de uso masivo en instituciones educativas, se empleó tanto a directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, y demás miembros de la Comunidad Educativa, y a través del mismo se obtuvo información fehaciente sobre lo que a ellos les atañe. Los resultados obtenidos fueron clave para proponer un plan de mejoramiento institucional, mismo que permitirá una comunicación óptima entre cada uno de sus miembros.

OBSERVACIÓN

Al igual que la encuesta, la observación es una técnica de investigación, que permite detectar la información empleando los sentidos del ser humano.

En la presente investigación, esta técnica fue empleada para observar una clase impartida por los maestros a los estudiantes de básica y bachillerato, además de la actitud asumida por los miembros de la comunidad educativa al momento de desarrollar cada una de los instrumentos de evaluación.

En cuanto a los instrumentos, el empleado ampliamente para la investigación de campo tenemos:

CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA

El cuestionario empleado para llevar a cabo la presente investigación de campo, se dio acorde con el objetivo inicial, encaminado a obtener información confiable, que conlleve a discernir el verdadero sentir de la comunidad educativa Kasama. Este conjunto de preguntas coherentes y organizadas permitirán obtener resultados fehacientes y confiables, que contribuirán en la realización y ejecución de un proyecto de mejoramiento institucional.

4.4. DISEÑO Y PROCEDIMIENTOS

Para llevar a cabo el presente documento, se ha empleado la investigación socioeducativa, basada en el paradigma de análisis crítico; este tipo de investigación invita a quien tome el reto de llevarlo a cabo, a enmarcarse en el ámbito educativo, y ser muy crítico en su análisis, una crítica responsable y pro positiva, que contribuya al engrandecimiento socioeducativo. A continuación, se realizó la petición formal y

documentada a la máxima autoridad de la unidad educativa provincial “Kasama” y se dio inicio a las encuestas con el Rector, Vicerrectora, Consejo técnico, Gobierno Escolar, Comité Central de Padres de Familia, maestros, estudiantes, padres de familia y al Supervisor Escolar, sin dejar de lado la observación de la clase impartida por cada uno de los docentes de la institución.

Una vez recabada la información, empezó la parte fuerte de la investigación, “la tabulación de resultados”, a continuación de efectuó la organización de la información, que gracias a la guía didáctica facilitada por la universidad (UTPL), el trabajo se hizo viable, pues se siguió cada paso, acompañado de la interpretación de los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación aplicados a la comunidad investigada, lo cual desencadenó en la elaboración del proyecto de mejoramiento educativo titulado “Taller de actualización y conocimiento de leyes y reglamentos educativos y afines, y actualización del manual de convivencia en la unidad educativa provincial Kasama”

4.5. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, por lo tanto, se les asignó criterio matemático, su propósito fue cuantificar el fenómeno, y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo (Chininín, 2011)

5. RESULTADOS ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

5.1. Resultados

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012

Tabla 1

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,026	0	0,23	1,648	20	1,905	0,095
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,31	1,545	20	1,853	0,093
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,052	0,15	0,46	0,927	20	1,594	0,080
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,994	0,650

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

El presente documento deja entrever, que los docentes poseen las características y cualidades requeridas para llevar a cabo las funciones a ellos encomendadas, pues según reflejan los resultados, la sociabilidad pedagógica, es aplicada nunca en un 1%, rara vez en un 2%, algunas veces en un 4%, frecuentemente en un 22% y siempre en un 71%; es visible que los porcentajes en el rango de nunca, rara vez y algunas veces, son muy bajos a diferencia de los valores emitidos en frecuentemente y siempre, que se hacen presentes en una equivalencia mayor, ello confirma que los docentes de la institución investigada, fomentan el respeto, la autodisciplina, la inclusión, pero sobre todo el tratar a los estudiantes como personas.

Tabla 2

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,1	0,62	1,03	20	1,748	0,087
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,026	0,05	0,46	1,236	20	1,775	0,089
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0	0,69	1,133	20	1,826	0,091
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0,05	0,46	1,339	20	1,852	0,093
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	1,08	0,618	20	1,696	0,085
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0,05	0,15	1,751	20	1,956	0,098
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,1	0,54	1,133	20	1,774	0,089
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,69	1,133	20	1,826	0,091
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,62	1,236	20	1,852	0,093
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,05	0,62	1,133	20	1,8	0,090
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,54	1,339	20	1,878	0,094
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,1	0,85	0,721	20	1,67	0,084

2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,0 26	0	0,54	1,236	20	1,801	0,090
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,62	1,236	20	1,852	0,093
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,15	0,54	1,03	20	1,722	0,086
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,1	0,62	1,03	20	1,748	0,087
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,0 26	0,15	0,54	0,927	20	1,645	0,082
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,05	0,39	1,442	20	1,878	0,094
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
2.24.5. Descubrir.	0	0,0 26	0,1	0,23	1,442	20	1,801	0,090
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0,05	0,69	1,03	20	1,774	0,089
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,15	0,23	1,442	20	1,826	0,091
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,05	0,69	1,03	20	1,774	0,089
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0,1	0,31	1,442	20	1,852	0,093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,05	0,23	1,648	20	1,93	0,097
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,1	0,15	1,648	20	1,904	0,095
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,05	0,46	1,339	20	1,852	0,093
2.24.15. Socializar.	0	0	0,05	0,31	1,545	20	1,904	0,095
2.24.16. Concluir.	0	0	0,05	0,31	1,545	20	1,904	0,095
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
2.24.18. Preservar.	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
TOTAL	---	---	---	---	---	---	75,858	3,793

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

Sobre un porcentaje de 4.23 puntos, los docentes se autoevalúan con un total de 3.793, con lo cual son considerados como excelentes en esta dimensión, lo que indica que poseen y desarrollan en sus estudiantes habilidades pedagógicas, cognoscitivas y motrices que permitan el razonamiento, el pensamiento crítico y la reflexión, rara vez en un 1%, algunas veces en un 5%, frecuentemente en un 29% y siempre en un 65%; los presentes resultados invitan a cada uno de los docente autoevaluados, a mantenerse en la línea de la investigación constante, la responsabilidad, al planificar, evaluar y entregar a tiempo los resultados que permitirán efectuar una re planificación de los temas tratados, lo cual irá en pro de la comunidad educativa.

TABLA 3

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,85	0,927	20	1,774	0,089
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,05	0,31	1,545	20	1,904	0,095
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,62	1,236	20	1,852	0,093
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,2	0,62	0,824	20	1,644	0,082
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,1	0,69	0,927	20	1,722	0,086
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,05	0,46	1,339	20	1,852	0,093
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,15	0,62	0,824	20	1,619	0,081
3.10. Me preocupó porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,243	1,012

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

La presente dimensión refleja que los docentes de la unidad educativa investigada, emocionalmente se sienten identificados en la profesión por ellos escogida, y a gusto en su lugar de trabajo, puesto que existe rara vez, un escaso 1%, algunas veces un 5%, frecuentemente en un 31% y siempre en un 63%; estos porcentajes hablan a favor de la gestión directiva, pues se da a conocer que trabajan en función de la salud emocional del cuerpo docente.

Tabla 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0,1	0,62	0,927	20	1,671	0,084
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,052	0,15	0,54	0,721	20	1,465	0,073
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,026	0,1	0,62	0,927	20	1,671	0,084
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,026	0,1	0,46	1,133	20	1,723	0,086
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,2	0,54	0,824	20	1,593	0,080
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,26	0,54	0,824	20	1,618	0,081
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,1	0,92	0,515	20	1,567	0,078
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,1	0,69	0,927	20	1,722	0,086
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0	0,15	0,77	0,721	20	1,644	0,082
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0	0,026	0,2	0,62	0,721	20	1,567	0,078
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,241	0,812

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

En cuanto a la atención a estudiantes con necesidades especiales, los docentes lo realizan, nunca en un 1%, rara vez en un 4%, algunas veces en un 15%, frecuentemente en un 40% y siempre en un 40%, esto permite visualizar que los docentes están conscientes de la gran importancia que tiene el atender a los estudiantes individualmente en cada una de sus necesidades, formando parte integral de su aprendizaje.

Tabla 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,31	1,545	20	1,853	0,093
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0,026	0	0,15	1,751	20	1,931	0,097
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,05	0,08	1,854	20	1,982	0,099
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,15	1,854	20	2,008	0,100
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	0	0	1,957	20	1,983	0,099
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,589	0,979

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

De acuerdo los resultados reflejados, al referirse a la aplicación de normas y reglamentos, los docentes afirman que dan cumplimiento a cada una de las disposiciones institucionales en el momento oportuno, pues al aplicar el reglamento interno, planificar y entregar a tiempo cada uno de los requerimientos y faltar sólo cuando es estrictamente necesario, contribuye al engrandecimiento institucional.

Tabla 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,05	0,77	0,927	20	1,748	0,087
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,15	0,39	1,133	20	1,697	0,085
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,1	0,54	1,133	20	1,774	0,089
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,1	0,62	1,03	20	1,748	0,087
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,46	1,442	20	1,904	0,095
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,23	1,751	20	1,982	0,099
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,54	1,339	20	1,878	0,094
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,1	0,54	1,133	20	1,774	0,089
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,409	0,820

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

Las relaciones con la comunidad es un tema que no debe estar aislado del quehacer educativo, por ello los docentes afirman que se sienten a gusto, rara vez en un 1%, algunas veces en un 5%, frecuentemente en un 33% y siempre en un 61%; dichos valores ponen de manifiesto que en Kasama labora un equipo humano que se inter relaciona con la comunidad educativa, lo cual es saludable, pues el hecho de compartir decisiones, por muy pequeñas que éstas sean, hacen sentir bien a estudiantes, padres de familia autoridades y demás miembros de la comunidad.

Tabla 7

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,08	1,957	20	2,034	0,102
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,05	0,54	1,236	20	1,826	0,091
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,77	1,03	20	1,8	0,090
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,92	1,854	20	2,778	0,139
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,39	1,545	20	1,93	0,097
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0	0,39	1,339	20	1,75	0,088
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,31	1,648	20	1,956	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,986	0,899
				PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS				8,962

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

Mantener un clima de trabajo armónico es menester pues ello refleja profesionalismo, eficiencia y eficacia, lo cual en Kasama se pone de manifiesto nunca en un 7%, rara vez en un 1%, algunas veces en un 11%, frecuentemente en un 27% y siempre en un 70%; resultados que dejan en claro que este equipo de trabajo está dispuesto al cambio, que comparte inquietudes, conocimientos y estrategias, factores que contribuyen en un buen clima de trabajo.

PUNTAJE TOTAL EN LA AUTOEVALUACIÓN 8.962/10

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES

Tabla 8

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3,4 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	2,496	2,88	4,34	16,170	100	25,881	0,259
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	1,824	4,42	4,62	11,550	100	22,414	0,224
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	2,112	3,46	4,05	15,015	100	24,629	0,246
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,688	4,03	4,91	11,165	100	22,798	0,228
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,152	3,46	7,23	14,245	100	26,078	0,261
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	1,632	3,84	6,07	11,935	100	23,476	0,235
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	2,592	3,46	4,34	10,395	100	20,778	0,208
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	2,496	7,1	4,91	6,545	100	21,058	0,211
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	2,016	3,26	4,05	12,705	100	22,031	0,220
TOTAL	---	---	---	---	---	---	209,143	2,091

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

En los presentes resultados, de acuerdo a la apreciación de quienes co-evalúan, los docentes aplican estrategias metodológicas en función de un mejor aprendizaje, nunca en un 8%, rara vez en un 22%, algunas veces en un 21%, frecuentemente en un 17% y siempre en un 32%, lo cual refleja que se debe trabajar en equipo para alcanzar mejores resultados, un trabajo en equipo que incluiría planificar conjuntamente en cada una de las áreas: actividades, estrategias de metodológicas, elaboración de material didáctico novedoso, que motive al estudiante a seguir aprendiendo, lo cual fortalecerá a la institución.

Tabla 9

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,768	7,3	4,91	13,475	100	26,452	0,265
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	2,976	5,38	5,2	6,930	100	20,484	0,205
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	2,496	2,69	7,51	11,165	100	23,863	0,239
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	2,016	6,14	5,2	10,395	100	23,757	0,238
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	2,112	5,57	5,2	9,625	100	22,507	0,225
TOTAL	---	---	---	---	---	---	117,063	1,171

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

En cuanto al cumplimiento de normas y reglamentos, a criterio de los co-evaluadores, los docentes cumplen parcialmente las disposiciones institucionales, siendo aplicados, nunca en un 4%, rara vez en un 22%, algunas veces en un 28%, frecuentemente en un 17% y siempre en un 32%, ello invita a los docentes a actuar con mayor comprometimiento, pues todo el trabajo efectuado es un circuito y si un miembro del equipo falla pierden todos, especialmente los estudiantes.

Tabla 10

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	2,016	2,3	8,96	12,705	100	25,984	0,260
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	1,728	4,03	10,4	8,47	100	24,634	0,246
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	1,728	4,22	7,51	11,935	100	25,401	0,254
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	2,016	3,65	6,65	13,86	100	26,171	0,262
TOTAL	---	---	---	---	---	---	102,19	1,022

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

En la presente dimensión, se nota una pequeña resistencia al cambio, que si bien es cierto no influye en gran medida al logro de las metas y objetivos propuestos por la institución, se debe trabajar en función de mejorar la actitud de ciertos docentes.

Tabla 11

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					Total	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	2,592	5,38	6,36	7,7	100	22,026	0,220
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	3,072	3,46	7,23	8,085	100	21,838	0,218
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	2,688	4,03	9,54	5,775	100	22,032	0,220
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	2,016	5,38	6,94	9,24	100	23,568	0,236
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	1,248	3,84	9,83	10,78	100	25,694	0,257
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	2,88	3,84	7,51	8,085	100	22,319	0,223
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	2,016	6,72	6,94	6,545	100	22,217	0,222
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,288	0,38	11,8	20,79	100	33,311	0,333
TOTAL	---	---	---	---	---	---	193,005	1,930
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								6,214

Fuente: Encuesta a docentes

Elaboración: Tania Vera

Los resultados de la presente tabla, reflejan que los docentes, de acuerdo al criterio de los coevaluadores, no se sienten identificados totalmente en el ambiente laboral, lo cual solicita una mejor comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.
PUNTAJE TOTAL EN LA COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES 6. 214/10

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012.
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR, VICERRECTORA, Y TRES VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

Tabla 12

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	1,554	1,18	4,42	9,440	100	16,598	0,166
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	1,48	1,63	5,3	9,440	100	17,852	0,179
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,888	2,81	2,65	9,145	100	15,497	0,155
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,888	3,11	4,2	10,030	100	18,225	0,182
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	1,332	2,37	4,2	11,210	100	19,109	0,191
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	1,11	2,81	4,2	11,210	100	19,331	0,193
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	1,258	3,26	3,09	11,800	100	19,408	0,194
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	1,406	2,37	5,08	10,620	100	19,477	0,195
TOTAL	---	---	---	---	---	---	145,497	1,455

Fuente: Encuesta a autoridades - Rector, Vicerrectora, Consejo Directivo o Técnico-

Elaboración: Tania Vera

La sociabilidad pedagógica, de acuerdo al criterio de las autoridades es aplicada nunca en un 13%, rara vez en un 17%, algunas veces en un 16%, frecuentemente en un 19% y siempre en un 35%; estos resultados invitan tanto a docentes como directivos a mantener una mayor intercomunicación y entrega en pro de la unidad educativa provincial Kasama, a que los directivos visiten con mayor frecuencia las clases impartidas por los docentes y emitir las observaciones del caso, revisar y corregir oportunamente las planificaciones y planes de clases con el ánimo de ser un aporte valioso al desempeño docente, pues ello permitirá alcanzar los estándares de calidad requeridos para lograr la excelencia educativa.

Tabla 13

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2,06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,74	3,4	5,75	12,095	100	21,985	0,220
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,74	3,4	5,75	12,095	100	21,985	0,220
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,592	2,37	3,76	15,635	100	22,352	0,224
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	1,258	3,85	3,09	11,505	100	19,705	0,197
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,666	2,52	5,97	12,095	100	21,244	0,212
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,814	2,07	6,19	10,325	100	19,399	0,194
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	1,332	2,22	5,08	9,440	100	18,075	0,181
TOTAL	---	---	---	---	---	---	144,745	1,447

Fuente: Encuesta a autoridades - Rector, Vicerrectora, Consejo Directivo o Técnico-
Elaboración: Tania Vera

Según la apreciación de los directivos en cuanto a los docentes sobre la atención a estudiantes con necesidades especiales, éstos la realizan nunca en un 6%, rara vez en un 12 % algunas veces en un 19%, frecuentemente en un 23% y siempre en un 40%; de acuerdo a estos resultados, se deja entrever que los docentes hacen un trabajo intermitente en relación al tema, pues el propiciar el respeto a personas con capacidades diferentes, hará de la inclusión un tema de todos, y se erradicará la discriminación constante de la que son víctima ciertos estudiantes, situación que ha provocado hasta el suicidio de varios adolescentes. El monopolizar la clase es una actitud del pasado, pues no hay nada más productivo, que aprender siendo parte de ello; si el personal docente realiza un trabajo deficiente, repercutirá en la calidad de la educación institucional.

Tabla 14

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	1,406	4,14	3,54	9,145	100	18,231	0,182
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,148	5,33	6,85	8,555	100	20,882	0,209
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,962	2,52	4,2	14,750	100	22,427	0,224
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,814	2,66	6,41	8,555	100	18,442	0,184
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	29,500	100	29,5	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	2,37	3,98	19,470	100	25,816	0,258
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	2,37	3,98	19,470	100	25,816	0,258
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	1,406	3,4	2,65	8,850	100	16,312	0,163
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,776	2,96	2,43	4,425	100	11,592	0,116
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	0	1,258	3,4	5,75	8,260	100	18,668	0,187
TOTAL	---	---	---	---	---	---	207,686	2,077

Fuente: Encuesta a autoridades - Rector, Vicerrectora, Consejo Directivo o Técnico-
Elaboración: Tania Vera

Las autoridades de la unidad educativa investigada, consideran que los docentes llevan a cabo un trabajo aceptable en cuanto a habilidades pedagógicas y didácticas se refiere, pues, según los resultados obtenidos, los involucrados las aplican, nunca en un 7%, rara vez en un 11%, algunas veces en un 20% frecuentemente en un 18% y siempre en un 44%, lo cual invita a realizar un trabajo con mayor entrega; estos valores, invitan a los docentes a continuar investigando e informándose, manteniendo una comunicación oportuna e informando a los estudiantes la forma en la que serán evaluados, entregar a tiempo sus trabajos y evaluaciones, lo cual contribuirá en el engrandecimiento institucional.

Tabla 15

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1,47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,222	3,85	7,07	10,915	100	22,057	0,221
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	2,96	7,07	14,160	100	24,192	0,242
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,666	1,92	5,75	11,800	100	20,136	0,201
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	1,406	3,4	7,07	2,950	100	14,832	0,148
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	1,776	2,96	4,2	8,555	100	17,49	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	98,707	0,987

Fuente: Encuesta a autoridades - Rector, Vicerrectora, Consejo Directivo o Técnico-
Elaboración: Tania Vera

Sobre la aplicación de normas y reglamentos, el personal directivo considera que en Kasama los docentes las aplican en sus actividades, nunca en un 8%, rara vez en un 11%, algunas veces en un 20%, frecuentemente en un 28% y siempre en un 33%. Estos resultados indican que los docentes tienen escaso conocimiento sobre normas y reglamentos; lo cual hace un llamado de atención a las autoridades, a capacitar en cuanto a normas y reglamentos se refiere a los docentes, para que actúen en base a la LOEI.

Tabla 16

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,666	4	8,4	5,900	100	18,96	0,190
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	1,924	1,78	3,76	7,965	100	15,422	0,154
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,888	1,92	3,98	11,505	100	18,295	0,183
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0	29,500	100	29,5	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	82,177	0,822
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								6,788

Fuente: Encuesta a autoridades - Rector, Vicerrectora, Consejo Directivo o Técnico-
Elaboración: Tania Vera

Las autoridades de Kasama sostienen, de acuerdo a los resultados de la presente tabla, que los docentes tienen una relación aceptable con la comunidad, la cual se refleja nunca en un 10%, rara vez en un 12%, algunas veces en un 13% frecuentemente y en un 18% y siempre en un 47%; ello invita tanto a autoridades como docentes a establecer prioridades en el que hacer educativo, para alcanzar la excelencia educativa institucional.

PUNTAJE TOTAL OBTENIDO EN LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS DIRECTIVOS: 6,788/10

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES (24 PTS)

Tabla 17

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10,97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,704	7,41	63,6	108,02	301	179,735	0,597
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,704	3,18	76,9	99,546	301	180,277	0,599
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,88	7,41	57,2	115,78	301	181,317	0,602
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,112	7,41	56,2	109,43	301	175,135	0,582
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,704	2,12	43,5	146,14	301	192,424	0,639
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1,408	11,6	43,5	124,26	301	180,773	0,601
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	7,04	20,1	40,8	74,836	301	142,807	0,474
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,528	1,77	68,4	114,37	301	185,035	0,615
1.8.2. Sintetizar.	0	0,704	6,35	44	136,96	301	188,012	0,625
1.8.3. Reflexionar.	0	0,352	7,06	49,8	127,08	301	184,312	0,612
1.8.4. Observar.	0	0,528	11,6	66,3	96,016	301	174,443	0,580
1.8.5. Descubrir.	0	0,704	4,94	58,8	120,02	301	184,496	0,613
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,704	4,24	43,5	140,49	301	188,894	0,628
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,528	2,47	65,2	116,49	301	184,679	0,614
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,352	2,82	65,2	117,2	301	185,562	0,616
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2707,901	8,996

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Tania Vera

Sobre un total de 10.97 puntos, los docentes alcanzan un porcentaje de 8.996, de aceptación por parte de los estudiantes lo cual indica que su labor va en función de las necesidades pedagógicas, didácticas y humanas de los involucrados; ello se manifiesta, nunca en un 1%, rara vez en un 1%, algunas veces en un 3%, frecuentemente en un 40% y siempre en un 55%; sin embargo solicita de los docentes.

Tabla 18

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	1,232	14,8	46,6	112,96	301	175,658	0,584
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,056	3,18	65,7	112,25	301	182,207	0,605
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,704	16,2	62	91,074	301	170,026	0,565
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	0,528	2,12	52,5	135,55	301	190,668	0,633
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,232	10,2	58,3	108,02	301	177,787	0,591
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,816	17,7	48,8	92,486	301	161,712	0,537
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1058,058	3,515

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Tania Vera

Sobre las habilidades de sociabilidad pedagógicas, son aplicadas, nunca en un 2%, rara vez en un 2%, algunas veces en un 10%, frecuentemente en un 35% y siempre en un 51%, lo cual refleja que los docentes, han logrado llegar a los estudiantes con sus conocimientos pedagógicos y didácticos, el pensamiento crítico y la reflexión en un alto porcentaje, sin embargo hay un minúsculo grupo de docentes que rayan en el conductismo y monopolizan las clases lo cual desmotiva a ciertos estudiantes, que al finalizar el período lectivo tiene dificultades para cursar al siguiente año lectivo .

Tabla 19

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 Puntos)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	14,61	26,8	40,3	9,884	301	91,600	0,304
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	6,688	20,1	33,9	70,6	301	131,329	0,436
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	8,8	26,5	30,2	66,364	301	131,849	0,438
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	0,704	3,53	63,1	117,2	301	184,500	0,613
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	7,744	20,5	38,2	75,542	301	141,920	0,471
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	0,88	4,24	46,1	134,85	301	186,072	0,618
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,88	3,88	43,5	139,08	301	187,305	0,622
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1054,575	3,504

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Tania Vera

En los presentes resultados los estudiantes de Kasama consideran que los docentes se preocupan por sus necesidades individuales, pues existe un porcentaje considerable de maestros que agotan un sin número de recursos, para llegar con sus conocimientos, especialmente a quienes tienen cierta dificultad para asimilarlos, y eso habla muy bien del profesionalismo de la institución, lo cual se refleja con un 7% en nunca, rara vez en un 11%, algunas veces en un 14%, frecuentemente en un 27% y siempre en un 41%.

Tabla 20

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0	4,24	49,8	137,67	301	191,726	0,637
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0	3,88	48,2	140,49	301	192,607	0,640
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,704	3,18	65,7	115,78	301	185,385	0,616
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	3,53	63,1	121,43	301	188,032	0,625
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	7,77	46,1	135,55	301	189,428	0,629
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0	0	38,7	160,97	301	199,658	0,663
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1146,836	3,810
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								19,825

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaboración: Tania Vera

En esta dimensión los estudiantes consideran que los docentes mantienen una excelente relación con ellos, se sienten respetados, no discriminados, tomados en cuenta en las resoluciones, además de tratados con cortesía y respetados nunca en un 0%, rara vez en un 0%, algunas veces en un 4%, frecuentemente en un 32% y siempre en un 64%.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES (16 PTOS)

Tabla 21

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	4,853	14,3	25,9	75,87	213	120,949	0,568
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	5,486	15,2	27,8	75,87	213	124,32	0,584
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4,431	13,9	30,3	78,399	213	127,059	0,597
TOTAL	---	---	---	---	---	---	372,328	1,748

Fuente: Encuesta a padres de familia y/o representantes

Elaboración: Tania Vera

Por su parte, un gran porcentaje de padres de familia o representantes, valoran la labor docente en función de los intereses de la comunidad educativa, nunca en un 9%, rara vez en un 11%, algunas veces en un 16%, frecuentemente en un 21% y siempre en un 43%; sin embargo hay cierto número que no se sienten satisfechos, pues consideran que sus representados en cierta medida han sido perjudicados por ellos, lo cual pone en alerta a las autoridades, para que realicen un seguimiento responsable del trabajo efectuado por cada uno de los docentes.

Tabla 22

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	5,486	9,68	27,8	96,945	213	139,922	0,657
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	5,064	12,6	33,5	86,829	213	138,019	0,648
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	5,908	12,2	26,5	92,73	213	137,391	0,645
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	5,486	10,9	32,2	80,085	213	128,749	0,604
TOTAL	---	---	---	---	---	---	544,081	2,554

Fuente: Encuesta a padres de familia y/o representantes

Elaboración: Tania Vera

Sobre las normas y reglamentos, los padres de familia consideran que los maestros las cumplen, nunca en un 3%, rara vez en un 12%, algunas veces en un 13%, frecuentemente en un 22% y siempre en un 50%, lo cual demuestra que en un gran porcentaje los maestros son puntuales, entregan las calificaciones oportunamente, y se comunican oportunamente con ellos para solucionar alguna dificultad si fuese el caso. Mas sin embargo, persiste el sentir de algunos padres de familia, en considerar que hay varios docentes que no sienten su profesión como servicio a la comunidad, y en ello hay que trabajar

Tabla 23

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	3,165	13,1	34,8	86,829	213	137,805	0,647
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	3,587	13,5	34,8	87,672	213	139,491	0,655
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	3,587	14,3	34,1	88,515	213	140,544	0,660
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	3,165	16	34,8	82,614	213		0,000
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	3,587	14,7	33,5	82,614	213	134,432	0,631
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	5,486	10,9	32,2	79,242	213	127,906	0,600
TOTAL	---	---	---	---	---	---	680,178	3,193

Fuente: Encuesta a padres de familia y/o representantes

Elaboración: Tania Vera

En esta tabla se evidencia que los padres de familia en un gran porcentaje aprecian la labor docente, y sienten que su hijo o representado es respetado, tomado en cuenta, además que el maestro tiene el control sobre actos indisciplinarios que se puedan presentar y lo más importante, que éste se preocupa por la ausencia de su representado. Un considerable porcentaje de padre de familia consideran que algunos docentes no han creado un buen ambiente socio afectivo con sus alumnos y no hay la comunicación oportuna de parte del profesor al padre de familia.

Tabla 24

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	6,119	14,7	32,2	71,655	213	124,741	0,586
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	5,486	11,4	26,5	73,341	213	116,738	0,548
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	6,33	16,4	28,4	65,754	213	116,943	0,549
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	5,697	24	33,5	74,184	213	137,374	0,645
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	25,95	10,1	8,85	35,406	213	80,311	0,377
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	4,853	12,6	22,1	90,201	213	129,804	0,609
TOTAL	---	---	---	---	---	---	705,911	3,314
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								10,809

Fuente: Encuesta a padres de familia y/o representantes
Elaboración: Tania Vera

Sobre la atención a los estudiantes con necesidades individuales, los padres de familia consideran que varios docentes están ávidos de estrategias de aprendizaje, por lo tanto no se sienten totalmente satisfechos con el proceso de enseñanza aprendizaje impartido por ciertos profesionales, y ello se da a conocer nunca en un 8%, rara vez en un 20%, algunas veces en un 16%, frecuentemente en un 19% y siempre en un 37%; invitándolos a considerar cada caso como único y especial, para la realización de una labor docente con excelencia.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012
OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

Tabla 25

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	4	16
2. Inicia su clase puntualmente.	19	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	20	
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	20	
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	19	1
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	20	
Total respuestas	102	18
Puntaje total.	127,50	0,00
Puntaje promedio.	6,38	0,00

Fuente: Observación de una clase

Elaboración: Tania Vera

Al observar la clase impartida por los docentes de la institución investigada, se detectó que la mayoría de los docentes no planifica la clase impartida, lo cual repercute en el aprendizaje de los estudiantes, a la vez que exige mayor control de parte de las autoridades en este sentido.

Tabla 26

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	20	
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	20	
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	19	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	20	
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	19	1
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	20	
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	20	
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	20	
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	20	
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	20	
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	20	
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	19	1
13. Envía tareas	20	
Total respuestas	257	3
Puntaje total.	321	0
Puntaje promedio.	16,06	0,00

Fuente: Observación de una clase
Elaboración: Tania Vera

En cuanto a los criterios de evaluación, se observó que los docentes los aplican en gran medida, lo cual favorece el proceso enseñanza aprendizaje.

Tabla 27**C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)**

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	20	
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	20	
3. Valora la participación de los estudiantes.	19	1
4. Mantiene la disciplina en el aula.	20	
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	20	
Total respuestas	99	1
Puntaje total.	123,8	0,0
Puntaje promedio.	6,19	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	28,63	-

Fuente: Observación de una clase

Elaboración: Tania Vera

Calificación de la Observación de la Clase impartida 28,63/30

Es evidente la afectividad con que son tratados los estudiantes de la unidad educativa investigada, el respeto mutuo, el control disciplinario y la motivación, se hacen presente en el 99% de los maestros de Kasama lo cual favorece al clima escolar y la participación espontanea.

Tabla 28**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE:
(16/ 100 TOS)**

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	8,962		
Coevaluación de los docentes	6,214		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	6,788		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	19,825		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10,809		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	52,598		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	28,630		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	81,228	A	EXCELENTE

En esta primera fase de valoración, los resultados en relación al desempeño profesional docente, se muestran favorables a las funciones realizadas por los docentes de la unidad educativa provincial Kasama, pero ello no significa que todo está hecho, pues aunque la calificación de 81% la ubica en el parámetro de la excelencia, existe un 19% que exige de los maestros mayor compromiso en la labor educativa.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012

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

Tabla 29

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,12	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0,12	0,18	0,233	5	0,582	0,116
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,116	0,12	0	0,466	5	0,698	0,140
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,116	0,12	0	0,466	5	0,698	0,140
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,174	0	0	0,466	5	0,64	0,128
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,18	0,233	5	0,408	0,082
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,18	0,233	5	0,408	0,082
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,174	0	0	0,466	5	0,64	0,128
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,35	0	0,466	5	0,814	0,163
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,12	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,35	0	0,466	5	0,814	0,163
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,23	0,18	0,233	5	0,698	0,140
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,058	0,23	0,18	0,233	5	0,698	0,140
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,35	0,18	0,233	5	0,756	0,151

1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,116	0,12	0,18	0,233	5	0,64	0,128
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,12	0,18	0,233	5	0,582	0,116
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,116	0	0,18	0,233	5	0,524	0,105
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,12	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,18	0,233	5	0,408	0,082
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,23	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,058	0,12	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,18	0,233	5	0,408	0,082
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,18	0,233	5	0,408	0,082
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,058	0,12	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,35	0,18	0,233	5	0,756	0,151
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0,35	0	0,466	5	0,814	0,163
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0	5	0,35	0,070
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093

1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,174	0	0	0,466	5	0,64	0,128
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0,35	0	0,466	5	0,814	0,163
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0,058	0	0	0,466	5	0,524	0,105
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,058	0,12	0	0,466	5	0,64	0,128
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	45,538	9,108

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-

Elaboración: Tania Vera

Con relación a los presentes resultados, los directivos de la unidad educativa provincial Kasama, están llevando a cabo una labor directiva que se ajusta en cierta medida a los requerimientos institucionales, nunca en un 18%, rara vez en un 11%, algunas veces en un 14%, frecuentemente en un 18%, y siempre en un 37%; lo cual solicita que se realice un trabajo dirigido a una mayor comunicación e integración entre quienes llevan a cuenta la gran responsabilidad de dirigir los rumbos institucionales.

Tabla 30

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACION					TOTAL	VALORACION TOTAL	VALORACION PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,12	0,18	0,699	5	0,99	0,198
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,35	0	5	0,35	0,070
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,058	0,12	0,35	0,233	5	0,757	0,151
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,12	0,18	0,699	5	0,99	0,198
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,058	0,12	0	0,466	5	0,64	0,128
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,23	0,18	0,466	5	0,873	0,175
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,470	2,294

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-

Elaboración: Tania Vera

La presente tabla refleja que los directivos en pocas oportunidades realizan un seguimiento oportuno de las actividades pedagógicas efectuadas por los docentes, lo cual repercute en el asesoramiento oportuno al docente y en la verificación de la aplicación de la planificación didáctica; en las demás dimensiones los directivos consideran que tienen un buen desempeño.

Tabla 31

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,53	0,466	5	0,991	0,198
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,058	0,12	0	0,466	5	0,64	0,128
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,058	0,12	0,18	0,466	5	0,815	0,163
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,12	0,35	0,466	5	0,932	0,186
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,058	0,12	0	0,466	5	0,64	0,128
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,23	0,35	0,233	5	0,815	0,163
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,806	1,561
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,963

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-

Elaboración: Tania Vera

Sobre las competencias de liderazgo en la comunidad, los directivos consideran su desempeño eficaz, nunca en un 6%, rara vez en un 7%, algunas veces en un 13%, frecuentemente en un 38% y siempre en un 37%; lo cual demuestra que se debe trabajar en función de un eficiente trabajo comunitario, delegando responsabilidades y promoviendo el desarrollo, involucrando a entidades comunitarias y gubernamentales.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

Tabla 32

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,118	0,35	0,53	1,416	14	2,419	0,173
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,118	0,24	0,71	0,944	14	2,006	0,143
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,118	0,24	0,53	0,944	14	1,829	0,131
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0,177	0,12	0,53	0,944	14	1,77	0,126
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0,236	0,24	0,35	0,708	14	1,534	0,110
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,118	0,35	0,35	1,18	14	2,006	0,143
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,118	0,35	0,53	0,708	14	1,711	0,122
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,177	0,47	0,71	0,472	14	1,829	0,131
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,118	0,35	0,53	1,18	14	2,183	0,156
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,118	0,24	0,71	1,18	14	2,242	0,160
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,118	0,35	0,71	0,708	14	1,888	0,135
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,177	0,24	0,35	0,944	14	1,711	0,122
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,177	0,35	0,53	0,708	14	1,77	0,126
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,177	0,24	0,53	0,944	14	1,888	0,135
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,177	0,24	0,35	0,944	14	1,711	0,122
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,118	0,47	0,35	0,708	14	1,652	0,118

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,118	0,35	0,35	0,944	14	1,77	0,126
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,236	0,35	0,35	0,944	14	1,888	0,135
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,118	0,24	0,53	0,944	14	1,829	0,131
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,177	0,24	0,53	0,944	14	1,888	0,135
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,177	0,24	0,35	1,18	14	1,947	0,139
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0,059	0,47	0,71	0,944	14	2,183	0,156
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,177	0,35	0,35	0,944	14	1,829	0,131
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,118	0,24	0,53	1,18	14	2,065	0,148
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,059	0,12	0,89	1,18	14	2,242	0,160
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,118	0,24	0,35	0,472	14	1,18	0,084
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,177	0,35	0,53	0,708	14	1,77	0,126
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,177	0,35	0,53	0,708	14	1,77	0,126
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,177	0,24	0,53	0,944	14	1,888	0,135
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0,118	0,35	0,35	0,944	14	1,77	0,126
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139

1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,118	0,47	0,71	0,472	14	1,77	0,126
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,177	0,24	0,35	0,944	14	1,711	0,122
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,177	0,24	0,35	0,944	14	1,711	0,122
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,118	0,24	0,35	1,416	14	2,124	0,152
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,118	0,24	0,71	0,944	14	2,006	0,143
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,118	0,47	0,53	0,708	14	1,829	0,131
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,118	0,47	0,35	0,944	14	1,888	0,135
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,118	0,24	0,35	0,944	14	1,652	0,118
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,236	0,12	0,18	0,944	14	1,475	0,105
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,236	0,12	0,18	0,944	14	1,475	0,105
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,236	0,12	0,18	0,944	14	1,475	0,105
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,236	0,47	0,53	0,708	14	1,947	0,139
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,236	0,47	0,53	0,708	14	1,947	0,139
TOTAL	---	---	---	---	---	---	116,171	8,298

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-

Elaboración: Tania Vera

Los resultados de la presente tabla, solicitan de los directivos una mejor comunicación entre ellos para alcanzar la excelencia directiva y académica en pro de la comunidad educativa, pues de un 14.59 únicamente alcanzan un 8.298, lo cual preocupa, pues se pone de manifiesto un divorcio parcial entre los miembros directivos.

Tabla 33

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,236	0,24	0,35	0,472	14	1,298	0,093
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,236	0,24	0,35	0,472	14	1,298	0,093
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,118	0,47	0,35	0,944	14	1,888	0,135
2.9. Realiza acciones para evitar la reitencia de los estudiantes.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
2.10. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
2.11. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,236	0,12	0,18	0,944	14	1,475	0,105
2.12. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,177	0,24	0,35	0,944	14	1,711	0,122
2.13. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,246	1,660

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-

Elaboración: Tania Vera

Los presentes resultados evidencian que ciertos directivos, específicamente los tres Vocales Principales tienen poco involucramiento en las actividades pedagógicas institucionales, lo cual repercute en los procesos de enseñanza aprendizaje, nunca en un 18%, rara vez en un 18%, algunas veces en un 19%, frecuentemente en un 19% y siempre en un 26%; resultados que se evidencian al no existir un seguimiento oportuno a las clases impartidas por los docentes, por lo menos una vez al mes en las que bien se podría verificar la aplicación de la planificación y de técnicas innovadoras por parte de los observados, por tal razón la debilidad en este aspecto es latente.

Tabla 34

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2,12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,118	0,35	0,53	0,944	14	1,947	0,139
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,177	0,35	0,53	0,708	14	1,77	0,126
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,118	0,47	0,89	0,708	14	2,183	0,156
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,118	0,47	0,71	0,944	14	2,242	0,160
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,177	0,24	0,53	0,944	14	1,888	0,135
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,177	0,35	0,35	0,944	14	1,829	0,131
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,177	0,35	0,53	0,708	14	1,77	0,126
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,177	0,24	0,53	0,944	14	1,888	0,135
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,118	0,47	0,35	0,944	14	1,888	0,135
TOTAL	---	---	---	---	---	---	17,405	1,243
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								11,201

Fuente: Encuesta a Directivos -Rector, Vicerrector y Miembros del Consejo Directivo-

Elaboración: Tania Vera

Sobre las competencias de liderazgo en la comunidad, es evidente que se realiza nunca en un 11%, rara vez en un 18%, algunas veces en un 22%, frecuentemente en un 23% y siempre en un 37%; porcentajes en cierta forma negativos, pues el 11, 18 y 37% son muy altos sobre esta dimensión, ello demuestra que el liderazgo en la comunidad es poco eficaz y eficiente e invita a los directivos a realizarse una autoevaluación y cambiar estrategias, manteniendo una mejor comunicación entre los involucrados.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20,00 PTOS)

Tabla 35

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	3,57	5,36	7,150	30	16,08	0,536
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,611	2,5	3,22	5,720	30	13,046	0,435
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	1,074	2,14	4,29	3,575	30	11,079	0,369
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	1,611	2,14	3,75	2,860	30	10,365	0,346
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	1,432	2,14	4,29	2,145	30	10,007	0,334
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	1,253	3,21	1,07	5,005	30	10,543	0,351
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	1,432	1,79	3,75	6,435	30	13,404	0,447
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,895	2,5	4,29	6,435	30	14,117	0,471
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	1,074	2,14	4,29	6,435	30	13,939	0,465
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,716	3,21	2,14	7,150	30	13,223	0,441
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,895	2,14	2,14	6,435	30	11,616	0,387
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0,537	2,86	3,75	4,290	30	11,435	0,381
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	1,253	3,57	3,22	3,575	30	11,614	0,387
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	1,074	2,5	3,75	5,720	30	13,045	0,435
TOTAL	---	---	---	---	---	---	173,513	5,927

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

Elaboración: Tania Vera

Considerando que esta dimensión debería alcanzar diez puntos y que los directivos únicamente llegaron a 5.927, preocupa, puesto que se presenta un grave problema de comunicación, pues el Consejo Estudiantil considera que existe un deficiente control en la jornada escolar por parte de las autoridades, y que la rendición de cuentas de los recursos del Comité Central de Padres de Familia como de su gestión, a los organismos internos de la institución es prácticamente inexistente.

Tabla 36

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,895	3,57	3,22	2,145	30	9,826	0,328
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,716	3,21	5,36	3,575	30	12,864	0,429
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,895	1,79	4,82	7,150	30	14,654	0,488
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,537	2,14	3,22	6,435	30	12,33	0,411
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	1,074	2,86	2,14	7,150	30	13,224	0,441
TOTAL	---	---	---	---	---	---	62,898	2,097

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

Elaboración: Tania Vera

La presente tabla da a conocer claramente que el Consejo Estudiantil considera que los directivos están aislados del proceso enseñanza aprendizaje, puesto que no han notado su presencia en los salones de clases y por ende, en el proceso de evaluación, ello repercute en la excelencia institucional, pues en este sentido, el trabajo en equipo es deficiente, nunca en un 11%, rara vez en un 15%, algunas veces en un 18%, frecuentemente en un 26% y siempre en un 37%.

Tabla 37

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6,43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,716	2,86	3,22	7,150	30	13,938	0,465
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,716	2,14	4,29	6,435	30	13,581	0,453
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	1,074	2,14	4,29	7,150	30	14,654	0,488
3.4.	0	0,716	2,86	3,75	6,435	30	13,759	0,459
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,716	2,14	4,82	7,865	30	15,547	0,518
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,716	1,07	4,29	10,010	30	16,085	0,536
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,716	1,07	4,29	10,010	30	16,085	0,536
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,537	0,71	4,29	9,295	30	14,834	0,494
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,895	2,5	4,29	7,150	30	14,832	0,494
TOTAL	---	---	---	---	---	---	133,315	4,444
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								12,468

Fuente: Encuesta al Consejo Estudiantil

Elaboración: Tania Vera

Sobre una valoración de 6.43 puntos, los directivos alcanzan un 4.444 lo cual ubica a los directivos en el parámetro de bueno en cuanto a las competencias de liderazgo con la comunidad, lo cual solicita de las autoridades un mayor apoyo en el desarrollo de actividades que promuevan el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012
EVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR POR EL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA (20 PTOS)

Tabla 38
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	15,810	30	15,81	0,527
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,528	1,58	3,92	5,270	30	11,296	0,377
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,924	1,05	1,18	5,270	30	8,422	0,281
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,924	0,79	1,57	5,270	30	8,551	0,285
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,924	0,79	1,57	5,270	30	8,551	0,285
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	1,056	0,79	1,57	5,270	30	8,683	0,289
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,792	2,37	1,96	4,216	30	9,335	0,311
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,528	2,89	1,96	4,216	30	9,597	0,320
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,528	2,1	3,53	3,689	30	9,849	0,328
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,528	2,1	3,53	3,689	30	9,849	0,328
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,264	1,05	3,53	5,270	30	10,114	0,337
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,66	1,58	2,74	5,270	30	10,252	0,342
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,528	2,1	4,31	0,527	30	7,471	0,249
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,528	2,1	2,74	4,743	30	10,119	0,337
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,396	0,79	1,18	7,905	30	10,266	0,342
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,396	1,58	3,53	3,162	30	8,664	0,289

1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,528	1,32	2,74	4,216	30	8,803	0,293
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,528	1,32	2,74	4,216	30	8,803	0,293
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,396	2,1	2,35	5,797	30	10,649	0,355
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,528	1,58	3,53	4,743	30	10,377	0,346
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,264	1,05	3,53	4,743	30	9,587	0,320
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,264	1,58	3,92	5,270	30	11,032	0,368
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	2,63	3,92	5,270	30	11,82	0,394
TOTAL	---	---	---	---	---	---	227,900	7,597

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Tania Vera

De acuerdo a los presentes resultados, el Comité Central de Padres de Familia evalúa a los directivos de la institución con bueno, pues con una valoración final de 12.10 puntos, éstos obtienen 7.597, lo cual solicita que se los tome en cuenta en la planificación de las labores de la institución, se incentive al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional, a demás de buscar otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.

Tabla 39

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,264	1,58	3,53	5,797	30	11,167	0,372
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,264	1,58	3,53	5,797	30	11,167	0,372
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,396	1,05	3,92	6,324	30	11,692	0,390
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,528	2,1	1,18	4,743	30	8,551	0,285
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,528	1,05	1,57	6,324	30	9,472	0,316
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,132	1,32	3,14	7,905	30	12,488	0,416
TOTAL	---	---	---	---	---	---	64,537	2,151

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Tania Vera

Sobre las competencias pedagógicas, el Comité Central de Padres de Familia, ubica a los Directivos en un porcentaje aceptable, notándose desconocimiento en la garantía de la matrícula a estudiantes con necesidades especiales, en tal virtud son notorias las competencias pedagógicas, nunca en un 10%, rara vez en un 9%, algunas veces en un 18%, frecuentemente en un 24% y siempre en un 42%.

Tabla 40

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,264	1,58	3,92	5,270	30	11,032	0,368
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,528	1,05	3,53	4,743	30	9,851	0,328
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,132	0,26	3,53	9,486	30	13,409	0,447
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,264	0,26	2,35	9,486	30	12,365	0,412
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,264	1,58	3,14	4,216	30	9,194	0,306
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,264	1,58	3,14	4,216	30	9,194	0,306
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,792	0,79	2,35	5,797	30	9,73	0,324
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,396	2,1	2,35	4,743	30	9,595	0,320
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,264	0,53	2,35	10,013	30	13,155	0,439
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,264	1,05	1,96	9,486	30	12,762	0,425
TOTAL	---	---	---	---	---	---	110,287	3,676
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								13,424

Fuente: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia.

Elaboración: Tania Vera

Los padres de familia evaluadores, consideran que los directivos realizan un trabajo aceptable con relación a los requerimientos, sin embargo solicitan un mayor apoyo en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, a demás que se delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y la participación de todos los actores educativos; en tal virtud la competencia de liderazgo en la comunidad se hace presente, nunca en un 11%, rara vez en un 9%, algunas veces en un 14%, frecuentemente en un 24% y siempre en un 42%.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA", DE LA CIUDAD DE STO DOMINGO, PROVINCIA STO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS, durante el año lectivo 2011-2012
EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

Tabla 41
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,334	5	0,334	0,067
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,056	0	0,17	0,167	5	0,39	0,078
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,056	0	0	0,334	5	0,390	0,078
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,112	0,11	0	0,334	5	0,558	0,112
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,056	0,11	0	0,334	5	0,502	0,100
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0,112	0,11	0	0,167	5	0,391	0,078
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,112	0,11	0	0,334	5	0,558	0,112
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,33	0,501	5	0,835	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,056	0,11	0	0,334	5	0,502	0,100
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,34	0	0,334	5	0,670	0,134
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067

1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,67	0,167	5	0,835	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0,22	0,33	0,167	5	0,725	0,145
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,835	5	0,835	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0,11	0	0,167	5	0,279	0,056
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,501	5	0,501	0,100
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,34	0,17	0,167	5	0,670	0,134
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,780	0,156
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,334	5	0,334	0,067
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,835	5	0,835	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	36,893	7,379

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar
Elaboración: Tania Vera

En los presentes resultados emitidos por el Supervisor Escolar se puede evidenciar claramente que se carece de un trabajo mancomunado, se solicita de los directivos un trabajo consciente, en el cual se desempeñe funciones de control y seguimiento a los procesos administrativos, sumados al ámbito pedagógico. Por tal razón se hacen presente, nunca en un 22%, rara vez en un 8%, algunas veces en un 15%, frecuentemente en un 22% y siempre en un 33%.

Tabla 42

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,780	0,156
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,835	5	0,835	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0	5	0	0,000
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,056	0	0,17	0,167	5	0,390	0,078
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,056	0,11	0,33	0,167	5	0,669	0,134
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,056	0,11	0	0,334	5	0,502	0,100
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,11	0,17	0,167	5	0,446	0,089
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,17	0,167	5	0,334	0,067
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,168	0	0,17	0,167	5	0,502	0,100
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,576	1,515

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar
Elaboración: Tania Vera

Sobre esta dimensión, los resultados emitidos por el Supervisor solicitan una eficiente atención pedagógica y participación de los directivos para realizar seguimiento y orientación a los procesos de enseñanza aprendizaje y evaluación de los docentes, los mismos que se hacen presente, nunca en un 27%, rara vez en un 9%, algunas veces en un 7%, frecuentemente en un 26% y siempre en un 31%.

Tabla 43

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,5	0,334	5	0,835	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,056	0,11	0,17	0,334	5	0,669	0,134
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,056	0,11	0,17	0,167	5	0,502	0,100
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,22	0,17	0,334	5	0,725	0,145
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,056	0,11	0,33	0,167	5	0,669	0,134
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,11	0,33	0,334	5	0,78	0,156
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,967	1,593
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								10,487

Fuente: Encuesta al Supervisor Escolar

Elaboración: Tania Vera

Desde el punto de vista del Supervisor Escolar, los Directivos de Kasama mantienen un liderazgo aceptable con la comunidad Educativa, de acuerdo a los resultados emitidos, la integración socio afectiva entre docentes, estudiantes, y padres de familia es favorable, la misma que se hace presente nunca, en un 4%, rara vez en un 6%, algunas veces en 15%, frecuentemente en un 40% y siempre en un 35%.

PUNTAJE TOTAL OBTENIDO POR LOS ADMINISTRATIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR 10.487/20

Tabla 44

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEGORÍA	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	12,963		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	11,201		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	12,468		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	13,424		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	10,487		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	60,543	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	81,228 /100	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	60,543 / 100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	70,8855 / 100	B	BUENO

Con los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede apreciar que la labor docente tiene una favorable aceptación, pues con una valoración sobre cien puntos, estos alcanzan un 81.22% y por el contrario, los directivos alcanzan un 60.54%, que si bien es cierto, no es malo, tampoco es excelente, por lo tanto deben trabajar en función de dar el rol que le corresponde a cada uno de sus miembros, pues ello repercute en la calificación y prestigio institucional, llegando a un 70.88%.

5.2. Análisis interpretación y discusión de los resultados.

Realizada la tabulación de resultados, se ha llegado a determinar, que en la unidad educativa provincial Kasama, el diez por ciento de los docentes no seleccionan los contenidos de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de sus estudiantes, lo cual repercute en el rendimiento escolar. Existe un cinco por ciento de docentes que no entregan los trabajos y pruebas calificadas a tiempo, y esto desmotiva a los estudiantes. Otro factor que se dio a conocer, es la preocupación que siente el veinte por ciento de los docentes porque algunos padres de familia no apoyan la tarea educativa realizada.

En lo concerniente a la atención de los estudiantes con necesidades especiales existe un noventa y cinco por ciento de profesionales que se preocupan por cada una de las necesidades de los estudiantes y están pendientes de lo que suceda con ellos, brindándoles apoyo en todo momento; por otra parte, se hace presente un pequeño cinco por ciento de docentes a quienes no les interesa realizar este tipo de seguimiento que legalmente se encuentran dentro de sus responsabilidades, lo cual es menester, pues hoy en día el docente cumple las funciones de tutor, que es un compromiso de estar informado sobre lo que ocurre con cada uno de sus estudiantes y ello se evidencia al no demostrar interés cuando un estudiante falta, ni están en comunicación permanente con los padres de familia para hacerles conocer las dificultades, progresos o necesidades de sus hijos.

Sobre la aplicación de normas y reglamentos los docentes están conscientes de la importancia que tiene el ir a la par con la ley, por ello solicitan se actualice el manual de convivencia institucional, para actuar en función de este. En tal virtud, lo aplican nunca un pequeño cinco por ciento, frecuentemente un veinte por ciento y siempre un setenta y cinco por ciento. De igual manera al referirse a las relaciones con la

comunidad, los docentes consideran tener una actitud positiva frente a los requerimientos de la institución, rara vez en un uno por ciento, algunas veces en un seis por ciento, frecuentemente en un treinta y tres por ciento y siempre en un sesenta y uno por ciento, pues consideran que participan activamente en los círculos de estudios que favorecen enormemente tanto a docentes como estudiantes, pues lo que se pretende es mejorar la calidad educativa, por ello comparten estrategias, están abiertos al cambio y lo más importante, se apoyan entre colegas para obtener resultados óptimos en función de los requerimientos institucionales.

El mantener muy buenas relaciones con la comunidad, favorece enormemente al clima de trabajo, pues los docentes aseguran buscar tiempo y espacio para mejorar la comunicación entre compañeros, identificándose de manera personal con las actividades que realizan en conjunto, lo cual habla muy bien del equipo de trabajo, por tal razón, afirman sentirse a gusto en la institución educativa, nunca, rara y algunas veces, en un uno por ciento, frecuentemente en un veintisiete por ciento y siempre en un setenta por ciento, porcentajes que les permiten aportar con el engrandecimiento institucional .

En lo que respecta a la coevaluación de los docentes, los resultados manifiestan que en un cuarenta y ocho por ciento los docentes aplican estrategias metodológicas en función de un mejor aprendizaje, frecuentemente y siempre, sin embargo se presentan docentes que realizan este trabajo algunas veces un veintiuno por ciento, rara vez un veintidós por ciento y nunca un ocho por ciento lo cual desvaloriza el trabajo en equipo.

En lo concerniente al cumplimiento de normas y reglamentos, los coevaluadores concuerdan en que el cuatro por ciento cumple nunca con los reglamentos, el veintiuno por ciento lo hace rara vez, el veintiocho por ciento lo ejecuta algunas veces, un diecinueve por ciento lo aplica frecuentemente y un veintiocho por ciento lo hace siempre, estos resultados indican que los docentes cumplen parcialmente las disposiciones institucionales, lo cual repercute en sus funciones.

Estar dispuesto al cambio es clave a la hora de educar, pues en educación nada está dicho, lo que hoy es innovador, mañana será parte de la historia, y el docente debe estar presto a cambios en todo momento; en Kasama un seis por ciento de docentes han cerrado las puertas a la innovación y decidieron educar como ellos en su tiempo lo fueron, lo cual perjudica a los procesos institucionales y en el desarrollo emocional de los mismos.

Los directivos por su parte, al evaluar la función docente de la institución, consideran que éstos aplican la sociabilidad pedagógica parcialmente, pues de acuerdo a su punto de vista, los docentes propenden terminar con el plan de estudios tal como le exige el Ministerio de Educación, y no les interesa en gran medida la ausencia de los estudiantes, toman en cuenta a medias sus opiniones, seleccionan los temas que les exigen en la planificación, sin considerar los intereses de los estudiantes, nunca en un trece por ciento, rara vez en un diecisiete por ciento, algunas veces en un dieciséis por ciento, frecuentemente en un diecinueve por ciento y siempre en un treinta y cinco por ciento, lo cual invita tanto a autoridades como docentes a estrechar fuerzas y trabajar por un mismo objetivo, pues ello permitirá alcanzar los estándares de calidad requeridos para lograr la excelencia educativa.

De esto se desprende que tanto docentes como directivos desconocen parcial o totalmente, en algunos casos, las finalidades técnico-pedagógicas que tiene el proceso de evaluación docente y directivo; se desvirtúa el concepto real de evaluación del desempeño docente y directivo y se lo califica como un proceso intencionado de cualificación de errores únicamente más no como integrante de un proceso integral que promueve la investigación para el mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo.

En cuanto a la atención a estudiantes con necesidades especiales, y la aplicación de habilidades pedagógicas y didácticas, los directivos consideran que no se está llevando a cabo un trabajo con excelencia, debido a la desidia de un de un treinta y seis por

ciento de docentes que al parecer escogieron la profesión dada las circunstancias, lo cual repercute en la calidad de la educación institucional.

Con relación a la aplicación de normas y reglamentos, y la relación con la comunidad, se mantiene tendencia al incumplimiento por el mismo grupo de docentes que lejos de contribuir están perjudicando los procesos institucionales. Sobre un total de veinticuatro puntos, los docentes alcanzan veinte puntos de aceptación por parte de los estudiantes, lo cual indica que su labor docente va en función de las necesidades pedagógicas, didácticas y humanas de los involucrados, pues se sienten respetados, tomados en cuenta en las decisiones que les concierne, no discriminados y tratados con cortesía, sin embargo hay un cuatro por ciento que solicita la atención inmediata tanto docente como directiva, para alcanzar la excelencia educativa.

El Comité Central de Padres de Familia, por su parte, considera que la labor docente va en función de las necesidades de la comunidad educativa y demuestran un respaldo de un setenta y dos por ciento a dichas funciones, dejando constancia de la actitud de un veintiocho por ciento de docentes que poco o nada les interesa el compromiso adquirido.

Sobre la clase impartida por los docentes se determinó que aunque aplican los criterios de evaluación considerados en la investigación y el ambiente del aula es el mejor, existe un déficit de un ochenta y cinco por ciento de docentes, quienes no planifican las actividades diarias, lo cual hace un llamado de atención a las autoridades para que realicen un seguimiento en torno a la falencia detectada.

Los directivos por su parte tienen poca comunicación, especialmente a lo concerniente a las funciones específicas que debe desempeñar cada uno de sus integrantes, especialmente los tres miembros del Consejo Directivo, quienes carecen de responsabilidades específicas. Cuando se lleva a cabo la coevaluación se deja entrever

la falta de comunicación existente entre sus miembros, el desconocimiento que existe de leyes y reglamentos, básicos para ejercer funciones públicas, generando debilidades en el seguimiento a los procesos de enseñanza aprendizaje y evaluación de los docentes, en el control y seguimiento de los recursos financieros de la institución y la entrega oportuna de documentos a las instancias superiores. Las autoridades deben promover actividades de desarrollo comunitario en las que participen los actores educativos.

El Consejo Estudiantil por su parte considera que los directivos están realizando una función individualizada en el que el trabajo en equipo no se evidencia, pues no recuerdan haber tenido la visita de las autoridades en los salones de clases cuidando de los intereses pedagógicos que les concierne. Existe escasa información de los directivos hacia el Consejo Estudiantil, pues, desconocen las funciones de algunos de sus miembros, lo cual invita a las autoridades a emplear un sistema de comunicación colectiva sobre las dimensiones evaluadas.

La investigación de campo realizada en la unidad educativa provincial Kasama, da claras muestras que los directivos no tienen funciones claras y definidas con relación a sus atribuciones legales, de acuerdo a la LOEI, lo cual repercute en el mejoramiento institucional.

El Supervisor zonal tiene pobre información sobre los roles que desempeñan los miembros directivos de la unidad educativa investigada, lo cual no favorece en su apreciación en cuanto a las funciones directivas. Los maestros por su parte, cuentan con un ochenta y uno por ciento de aceptación por parte de sus compañeros, estudiantes y padres de familia, lo cual se refleja en los resultados sobre la calidad del desempeño docente de la unidad educativa provincial Kasama. Sin embargo hay catorce por ciento que les invita a continuar mejorando, pues ello les permitirá alcanzar la excelencia educativa.

Contar con un buen maestro es de gran importancia, pues los niños reflejan lo que éste les imparte, no importa si se educa en una escuela humilde, pues cuando el maestro toma las riendas, la escuela es transformada; una buena escuela no la hace la infraestructura majestuosa con que pueda contar, es ese maestro que día a día se entrega a su labor como docente y que ve en el estudiante un ser holístico, lleno de virtudes, defectos, sentimientos y emociones, y que si en algún momento necesita de su ayuda como amigo o profesional, siempre estará presente.

Si bien es cierto, el gobierno ha implementado un sistema de evaluación de la calidad de la educación, este avanza a cuenta gotas, pues se implementó la jornada a ocho horas laborables, pero en la gran mayoría de las instituciones en que se trabaja en doble jornada (matutina y vespertina), esto es un crimen, el espacio físico no da más, y los maestros deben estar en los establecimientos por obligación, en cualquier lugar de éste, al no contar con un lugar específico para realizar tareas pedagógicas extracurriculares; en otros casos simplemente trabajan la primera jornada y acto seguido se retiran a sus hogares y las ocho horas de trabajo, quedan en el papel, pues la infraestructura, en unos casos y el escaso control en otros impiden que la calidad de la educación mejore.

Sin embargo, con el comprometimiento docente, directivo y demás miembros de la comunidad educativa, es posible mejorar el actual nivel de calidad educativa en las instituciones educativas del país, pues el trabajo en equipo es la mejor estrategia para lograrlo; cada quien trabajando dese el ámbito que le corresponde, pero en función de un mismo objetivo “la tan anhelada excelencia educativa”.

Por otra parte se hace necesario que Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia conozcan las leyes que rigen el sistemas educativo para que cada sector cumpla con el rol que le corresponde dentro de la estructura educativa, teniendo conocimiento en este campo todos se desempeñarán de acuerdo a lo que manda la ley y no se inmiscuirían en el espacio del otro, se respetaría mutuamente cada quien en su lugar asignado evitándose los conflictos por desconocimiento legal, que no es excusa, pero que aun se mantiene como defensa frente a un problema jerárquico educativo.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES:

- De la Información del sistema educativo como un todo, las bases son insuficientes sobre el marco teórico conceptual de evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos.
- Los factores de medición de procesos y aprendizajes tienen como referente el sistema tradicional, los estudiantes así valoran el trabajo de sus maestros.
- Los logros del aprendizaje estudiantil no están encaminados a tomar decisiones a favor de mejorar la calidad de la educación.
- En referencia a la evaluación de los directivos, éstos cumplen con las normas institucionales, pero desconocen muchas leyes y reglamentos para establecer criterios para diseñar instrumentos de evaluación.
- Los resultados de la evaluación no se han socializado a la comunidad educativa y la inexistencia de un manual de convivencia desvaloriza el rendimiento profesional de directivos y maestros.

6.2. RECOMENDACIONES

- Procesar la información y revertirla en beneficio del plantel ya que tanto directivos como docentes deben conocer las leyes que rigen el desempeño de directivos y docentes.
- Los factores de medición de procesos y aprendizajes debe alejarse del sistema tradicional, por lo tanto Directivos y docentes deben prepararse en la aplicación de leyes y reglamentos en la medición y valoración de estos procesos.

- Todos los maestros y maestras deben valorar los logros de los estudiantes y tomar decisiones que mantengan su nivel pedagógico y de interrelación con las y los estudiantes.
- Directivos y docentes deben actualizar sus conocimientos legales y reglamentarios para utilizarlos en el diseño de instrumentos de evaluación acordes a la sociedad actual.
- Actualizar el manual de convivencia y socializarlo con la comunidad educativa.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

TÍTULO: Taller de conocimiento y actualización de leyes, reglamentos educativos y afines para reformar el manual de convivencia de la unidad educativa provincial Kasama en el período lectivo 2012 – 2013.

7.1 JUSTIFICACION

Toda institución educativa desde su creación está regida por normas, reglamentos y leyes que van direccionando su funcionamiento, crecimiento y fortalecimiento como institución educativa; integran también toda institución educativa los recursos humanos como: directivos, docentes, estudiantes y personal de apoyo que al integrarse a una institución educativa deben cumplir un rol específico, cargo o función que está normado y reglamentado de tal manera que quien asuma este rol deberá cumplir con ciertas reglas o normas que están establecidas en una ley orgánica y su reglamento.

Son estas razones suficientes para que todos los miembros de una institución deban estar al tanto de las leyes y reglamentos que los direccionen. Principalmente los directivos, deben manejar leyes y reglamentos educativos y a la par leyes y reglamentos de carácter laboral que son el complemento estipulado en una sola gran Ley denominada Constitución.

Por consiguiente, todo el personal que labora en una institución educativa, debe estar documentado y poseer criterios formados sobre el uso y la aplicación de las leyes y reglamentos en las instituciones educativas de tal manera que al asumir cualquier cargo o función, en especial directivos, estos estén debidamente informados y puedan enfrentar el desempeño de esa función con eficiencia, eficacia y liderazgo reglamentario.

Por otra parte la persona preparada en estos aspectos no solamente podrá asumir cargos directivos sino también, en caso de no hacerlo trabajar en un ambiente de cumplimiento legal, disciplinado y consciente de sus deberes y sus derechos.

7.2 OBJETIVO GENERAL.

Taller de conocimiento y actualización de leyes, reglamentos educativos y afines para reformar el manual de convivencia de la unidad educativa provincial Kasama en el período lectivo 2012 – 2013.

7.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer las leyes y reglamentos educativos, para aplicarlo en la actualización del manual de convivencia.

Actualizar el manual de convivencia para aplicarse a partir del año 2013.

ACTIVIDADES

Se plantea la realización de un taller de actualización donde se lea y comprenda la ley y el reglamento, ejemplifique partiendo de la teoría a la práctica y se utilice el conocimiento para reformar el manual de convivencia.

Se realizarán cinco talleres teórico-prácticos que consisten en:

- 1.- Aspectos generales de Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- 2.- Elementos esenciales psicopedagógicos para la organización y la estructura de las instituciones educativas.
- 3.- Elementos esenciales administrativos en la organización y estructura de las instituciones educativas.
- 4.- Leyes y reglamentos que rigen a los funcionarios de las instituciones educativas.
- 5.- Actualización del Reglamento Interno y Manual de Convivencia

7.4. TEMPORALIZACIÓN DE ACTIVIDADES:

Semana	# Taller	Tema	Horas/clase
1	Teórico	Aspectos generales de Ley Orgánica de Educación Intercultural.	8
	Práctico	Aplicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en la resolución de un Conflicto	2
2	Teórico	Elementos esenciales psicopedagógicos para la organización y la estructura de las instituciones educativas.	8
	Práctico	Comparativo entre la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Ley Orgánica de Servidores Públicos	2
3	Teórico	Elementos esenciales administrativos en la organización y estructura de las instituciones educativas.	8
	Práctico	Interacción entre las Leyes: Constitución, LOEI y LOSEP	2
4	Teórico	Leyes y reglamentos que rigen a los funcionarios de las instituciones educativas.	4
	Práctico	Reglamento Interno, Código de la niñez y adolescencia y Manual de Convivencia	6
5	Teórico	Actualización del Reglamento Interno y Manual de Convivencia	6
	Práctico	Socialización y Aprobación del manual de Convivencia Actualizado	4

7.5. MATRIZ DE ACTIVIDADES

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Aplicar la Ley Orgánica de Educación Intercultural en la resolución de un Conflicto	Leer la Ley Orgánica de Educación Intercultural en grupos.	Lectura comentada de LOEI	Documento oficial, proyector, papelotes, rotuladores	Técnica. Dramatización Instrumento: Exposición-Foro. Contenido: Aplique la LOEI para resolver el conflicto planteado.
	Resolver un conflicto	Resolución de un conflicto aplicando la LOEI		
Conocer los elementos esenciales psicopedagógicos para la organización y la estructura de las instituciones educativas.	Diferenciar funciones jerárquicas en el organigrama.	Relación de la jerarquía entre cargos y funciones	Documento oficial, proyector, papelotes, rotuladores	Técnica. Visual-Oral Instrumento: Exposición-Foro. Contenido: Elabore el organigrama de la Institución.
	Elaborar el organigrama de una institución educativa en grupos.	Elaboración del organigrama		
Aplicar la leyes y reglamentos para encontrar deficiencias en el Reglamento Interno y en el Manual de Convivencia	Leer leyes y reglamentos que rigen a los funcionarios de las instituciones educativas.	Lectura comentada	Documento oficial, proyector, papelotes, rotuladores	Técnica. Visual-Oral Instrumento: Mapa diferencial-Foro. Contenido: Aplique leyes y reglamentos para estableces deficiencias en el Manual de Convivencia.
	Revisar el Reglamento Interno, Código de la niñez y adolescencia y Manual de Convivencia	Subrayar errores y deficiencias en el Reglamento Interno y Manual de Convivencia Sugerir reformas		
Actualizar el Reglamento Interno y el Manual de Convivencia	Reformular el Reglamento Interno y el Manual de Convivencia de la institución	Sugerencias de reforma en el Reglamento Interno y en el Manual de Convivencia	Documento oficial, proyector, papelotes, rotuladores	Técnica. Visual-Oral Instrumento: Exposición-Foro. Contenido: Proyecte el Manual de Convivencia actualizado a la Comunidad educativa
	Socializar el Manual de Convivencia Actualizado	Convocatoria a la comunidad educativa		

7.6. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.

El taller se llevará a cabo en las instalaciones de la unidad educativa provincial Kasama, por contar con el espacio suficiente y adecuado para la ejecución del mismo, pues cuenta además con tecnología incorporada.

7.7. POBLACIÓN OBJETIVO.

Los beneficiarios directos son cinco directivos, veinte maestros, alrededor de seiscientos estudiantes y quinientos padres de familia.

7.8. PRESUPUESTO

RECURSOS	COSTO	FINANCIAMIENTO		VALOR
		RECURSOS PROPIOS	OTRAS FUENTES	
HUMANOS Investigador	\$5 x hora x 500 horas	2,500.00		\$ 2,500.00
2 Facilitadores	\$40 x hora x 40 horas x 2		3,200.00	\$ 3,200.00
Docentes Participantes	\$5 x hora x 40 horas x 20 docentes		4,000.00	\$ 4,000.00
Directivos Participantes	\$8 x hora x 40 horas x 5 directivos		1,600.00	\$ 1,600.00
MATERIALES Propuesta	\$ 0.25 x hoja x 700 hojas	175.00		\$ 175.00
Documentos de apoyo	\$ 4 x documento x 3 documentos x 25 participantes	300.00		\$ 300.00
TEGNOLOGICOS Audiovisual y Computo	\$10 x hora x 40 horas	150.00	250.00	\$ 400.00
TOTAL		3,125.00	9,050.00	\$12,175.00

7.9 CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Tiempo / Actividades	JULIO																				AGOSTO																								
	1ª SEMANA					2ª SEMANA					3ª SEMANA					4ª SEMANA					1ª SEMANA					2ª SEMANA					3ª SEMANA					4ª SEMANA									
	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V
Aspectos generales de Ley Orgánica de Educación Intercultural.																																													
Aplicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en la resolución de un Conflicto																																													
Elementos esenciales psicopedagógicos para la organización y la estructura de las instituciones educativas.																																													
Comparativo entre la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Ley Orgánica de Servidores Públicos																																													
Elementos esenciales administrativos en la organización y estructura de las instituciones educativas.																																													
Interacción entre las Leyes: Constitución, LOEI y LOSEP																																													

8. BIBLIOGRAFÍA

- Chininín, V. (2011). *Evaluación del Desempeño Docente y Directivo*. Loja.
- Constiuyente, A. N. (2008). *Ley de Educación Intercultural*. Recuperado el 07 de Enero de 2012, de <http://www.institut-gouvernance.org/fr/synthese/fiche-synthese-20.html>
- Coronel, T. (2008). *Derecho a una Educación de Calidad*. Loja: Cosmos.
- Diccionario.alot.com. (Diciembre de 2011). Recuperado el 25 de Mayo de 2012, de www.definicion.org
- Fundación, I. C. (1975). <http://ich.es/>. Recuperado el 21 de Mayo de 2012, de <http://ich.es/>
- García, J. (04 de octubre de 2002). Recuperado el 26 de Enero de 2012, de http://132.248.192.201/seccion/bd_iresie/iresie_busqueda.php?indice=autor&busqueda=GARCIA%.
- LOEI. (2011). Recuperado el 21 de Febrero de 2012
- LOEI. (04 de Junio de 2012). Recuperado el 17 de Junio de 2012, de <http://www.educarecuador.ec/legislacion-educativa/loei.html>
- MEC. (2006). *Plan Decenal de Educación*. Recuperado el 19 de Enero de 2012, de http://www.educiudadania.org/pde_intro.php
- Molnar. (2012). P.G. Recuperado el 20 de Mayo de 2012, de <http://www.chasque.net/gamolnar/evaluación%20educativa/evaluación.01.html>
- Nieto Gil, J. (1996). *La Evaluación Educativa*. Barcelona: Praxis S.A.
- OEI. (1999). *Desarrollo Escolar*. Recuperado el 19 de Enero de 2012, de <http://www.oei.es/de/gb.htm>
- OEI. (septiembre de 1999). *Perfil y competencias del Docente en el contexto institucional*. Obtenido de <http://www.oei.es/de/gb.htm>
- OEI. (Septiembre de 1999). *Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo*. Recuperado el 19 de Enero de 2012, de <http://www.oei.es/de/gb.htm>
- Quinn. (1995). *Revista Venezolana de Gerencia*.

Ravitch, D. (Diciembre de 1996). Recuperado el 12 de Abril de 2012, de <http://www.oei.es/calidad2/ravitch.pdf>

Rojas, P. (14 de mayo de 2001). *Módulo, Diseño y Evaluación de los Aprendizajes*. Recuperado el 22 de Mayo de 2012, de <http://es.scribd.com/doc/55410967/>

Unicef. (1997). *La Política de Mejoramiento de la Calidad de la Educación*. Quito, Pichincha, Ecuador.

9. ANEXOS



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

1

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"
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 tabla de valoración:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.					
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.					
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.					
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.					
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias opiniones y criterio 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 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 enfrentan 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 estudios.					
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					

2.6.	Recuerdo a los estudiantes los temas tratados el día 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.	Expongo la importancia de los demás 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.					
3.2.					
3.3.					
3.4.					
3.5.					
3.6.					
3.7.					
3.8.					
3.9.					

	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 DE LOS 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 atiende de forma personal.				
4.3.	Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que se presentan los 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 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 puntual a todas mis clases.				
5.10.	Falto a mi trabajo sólo 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.				
6.3.	Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.				
6.4.	Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.				
6.5.	Comparo 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 en 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 busco 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.**

2

Instrumento para la coevaluación de los docentes.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"
NOMBRE DEL DOCENTE:
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 c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica. d. Utilice la siguiente tabla de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Alguna vez	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 lo solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para las 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. CUMPLIMIENTOS DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 tiene 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.**

3

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"
NOMBRE DEL DOCENTE:

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.					
1.3. Selecciona los conocimientos 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 adecúa 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 docente de su institución:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.					
1.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
1.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
1.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
1.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
1.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelos, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
1.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:						
4.1.	Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
4.2.	Dedica 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		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:						
5.1.	Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2.	Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3.	Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las practicas docentes encaminadas al desarrollo comunitario					
5.4.	Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomando 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.**

4

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"
NOMBRE DEL DOCENTE:
OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.

INSTRUCCIONES
a.- Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica.
b. Utilice la siguiente tabla de valoración.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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. Adecúa 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 5. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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.					
5.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
5.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
5.6. 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.**

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL KASAMA
NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño del docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
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. Utilice la siguiente tabla de valoración:</p>

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:	VALORACIÓN				
	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).					

Tomando 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.

6

Matriz de la evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL
"KASAMA"

¿El docente vive en la comunidad?

Si no

¿Quién aplico la ficha?

Maestrante Otro

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

8º EB 9º EB 10ºEB

Bachillerato

1º Bach 2º Bach 3º 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 en 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 objetivos de la clase 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

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomando del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación: _____



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

7

Instrumento para la Autoevaluación de los Directivos

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"
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
<ul style="list-style-type: none"> c. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se identifica. d. 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

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. 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 Directivo o 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 Directivo o Técnico.					

1.47.	Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.	Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.	Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.	Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.	Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53.	Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54.	Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55.	Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56.	Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57.	Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.	Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59.	Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60.	Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.	Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.	Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63.	Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración de 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 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 aprendizaje 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 ¹¹² 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	VALORACION				
	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- cultural y educativo.					

Tomando 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.**

8

Instrumento para la Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"
NOMBRE DEL 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 le califica.</p> <p>b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración.</p>

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1 Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo 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 Directivo o 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 Directivo o 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 Directivo o 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 Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44.	Promueve la investigación pedagógica.					
1.45.	Promueve la innovación pedagógica.					
1.46.	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47.	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48.	Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.	Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53.	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55.	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.	Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos 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 Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.					
2.3.	Organiza con el Consejo Directivo o 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.	Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.11.	Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.12.	Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.13.	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- cultural y educativo.					

Tomando 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.**

9

Instrumento para la evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL KASAMA

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

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- cultural y educativo.					
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.					

Tomando del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



Instrumento para la Evaluación de los Directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL KASAMA

NOMBRE DEL RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

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.					
1.8. 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.					
1.22. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

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.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.19.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.20.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.21.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					

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.					

Tomando 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.**

11

Instrumento para la evaluación de los Directivos por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO: UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL KASAMA
NOMBRE DEL RECTOR:

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

INSTRUCCIONES
A. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con la que usted se califica.
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 EVALUAN		VALORACIÓN				
1.	COMPETENCIAS GERENCIALES	1	2	3	4	5
		1.1.	Asiste puntualmente a la institución.			
1.2.	Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3.	Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4.	Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5.	Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6.	Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7.	Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8.	Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o 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 Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28.	Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
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 Directivo o 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 cuatro a ocho horas de clases semanales.					
1.47.	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48.	Solicita informe 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 Directivo o 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 cuentas 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.	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- cultural y educativo.					
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.					

Tomando del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Archivos



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

KASAMA
01-02-2012
09:50

Santo Domingo de los Tsáchilas, 30 de enero de 2012.

**MAGISTER
THELMO QUEZADA
RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL "KASAMA"**
En su despacho.-

Autorizo de recibir esta investigación simple y 15 meses de duración autoevaluativa
30-01-2012

De mi consideración:

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

Por ello me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado en Pedagogía, se ha planificado el proyecto de investigación nacional, cuyo tema versa en **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012"**.

Por lo expresado, solicito a usted Sr, Rector muy comedidamente me autorice realizar dicha investigación en esta prestigiosa institución.

Es importante indicar, que los datos levantados serán empleados para fines netamente académicos e investigativos. Una vez que se tenga los resultados analizados, se entregará el debido reporte a su Institución.

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

Atentamente,

Tania Vera Jaime

Lic. Tania Vera Jaime.

MAESTRANTE DEL POSTGRADO EN PEDAGOGÍA

UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL
KASAMA
FECHA 30-01-2012
HORA 08:15
REUBRO



UNIDAD EDUCATIVA "KASAMA"
Vía Quito Km. 1 ½ y Calle Los Anturios
Teléfono: 02-2745-006
uepkasama-2004@hotmail.com
Santo Domingo de los Tsáchilas – Ecuador



Santo Domingo, 18 de abril de 2012.

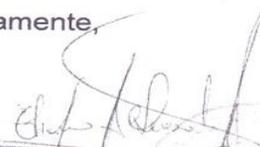
C E R T I F I C A C I Ó N

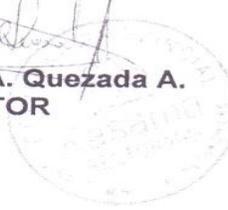
MSC. THELMO A. QUEZADA ARAUJO, RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIAL KASAMA a petición verbal por parte de la interesada, Certifica:

Que la **Lcda. VERA JAIME TANIA ELIZABETH**, portadora de la cédula de ciudadanía N°. 080200800-3, realizó la investigación sobre el **DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO** en ésta institución desde el 31 de enero hasta el 23 de marzo de 2012.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizando a la **Lcda. VERA JAIME TANIA ELIZABETH** hacer uso del presente certificado en lo que estime conveniente.

Atentamente,


MSc. Thelmo A. Quezada A.
RECTOR



Nuestras primeras huellas con ustedes... nuestros primeros pasos por nosotros.

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO



DOCENTES



ESTUDIANTES



