



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

**Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la
unidad educativa “San Vicente de Paúl” de la parroquia Veloz, cantón
Riobamba de la provincia de Chimborazo durante el año 2011 – 2012**

Tesis de grado

Autor :

Piedad Enriqueta López Lema

Director:

Elsa Beatriz Cárdenas Sempértegui Mgs.

Centro universitario: Riobamba

2012

CERTIFICACIÓN

DIRECTOR(A) DE LA TESIS

Mg. Elsa Beatriz Cárdenas Sempertegui

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación realizado por la estudiante: López Lema Piedad Enriqueta, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja; por lo que autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Loja, 26 de julio del 2012

f)

DIRECTOR(A)

AUTORÍA

Yo, Piedad Enriqueta López Lema como autor(a) del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en la misma.

f).....

Piedad Enriqueta López Lema

C.I.: 0603220070

CESIÓN DE DERECHOS

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

Loja, 26 de julio del 2012

Piedad Enriqueta López Lema

C.I: 0603220070

AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis es inevitable que te asalte un muy humano egocentrismo que te lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que has hecho.

Y, por supuesto, el agradecimiento más profundo y sentido va para mi familia. Sin su apoyo, colaboración e inspiración habría sido imposible llevar a cabo esta dura tarea. A mis padres, María y Rodrigo, por su ejemplo de lucha y honestidad; a mi hermano Marco por darme sus bendiciones desde el cielo por darme energía e inteligencia para seguir con mi profesión; a mi hermano Luis por su paciencia, inteligencia y generosidad y a mis hijos Javier y Patricia por ser mis más bellos tesoros...por ellos y para ellos!

.....

Piedad Enriqueta López Lema

DEDICATORIA

A mis padres, porque creyeron en mí y porque me sacaron adelante, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, y porque el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí.

A mis hermanos Marco y Luis y mis hijos Javier y Patricia. Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

Mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

A todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

.....

Piedad Enriqueta López Lema

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
1. RESUMEN.....	11
2. INTRODUCCIÓN.....	12
3. MARCO TEÓRICO	15
CAPÍTULO UNO.....	15
1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	15
1.1. Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de educación	15
1.2. Educación	15
1.3. Calidad	16
1.4. Calidad de la educación	17
1.5. Evaluación de la calidad de la educación.....	18
1.6. Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación	20
1.7. Modelo de evaluación de la calidad.....	23
1.8. Conclusiones sobre el modelo.....	24
1.9. Competencias del profesor y las demandas de la época.....	25
1.10. Identificadores de la calidad del producto educativo	26
1.11. Calidad en la docencia	28
CAPÍTULO DOS.....	30
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	30
2.2. Evaluación de la calidad de la educación en América Latina.....	33
2.3. La evaluación docente en las constituciones del Ecuador.....	33
2.4. Definición de Educación:	35
2.5. Calidad y calidad educacional:	37
2.6. La evaluación de la calidad.....	39
2.7. Evaluación interna y externa: <i>funciones</i> de la evaluación:	41
2.8. Indicadores de calidad educacional.....	44
2.9. Evaluación de la eficiencia externa como evaluación externa	46
2.10. Indicadores generalizados de la calidad:.....	49

2.11. Bases del aseguramiento de la calidad de la educación:	50
Tomado de (Alexander Luis Ortiz, 2005).....	50
2.12. Supervisión y el modelo educativo ecuatoriano.	53
2.13. Características generales y objetivos de la supervisión de la educación de los establecimientos educativos.....	57
2.14. Marco para la educación de calidad.....	58
CAPÍTULO TRES.....	62
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	62
3.1. La sociabilidad en el niño (J.A. MARINA).....	62
3.2 Las edades de la sociabilidad y su pedagogía	63
3.3 La escuela primaria (6 a 12 años)	63
3.5. Los círculos de convivencia	65
3.6 Los obstáculos de la sociabilidad.....	66
3.7 Recursos pedagógicos	66
3.8 Habilidades didácticas en los docentes	67
3.9 Blog general de saberes para maestros en servicio, con ánimos de apoyar a otros docentes en la mejora de sus competencias áulicas.....	69
3.10 De valoración en las actividades del docente.....	70
3.11 Modelo de profesor	73
3.11.1 Dominio de los temas tratados en clases:.....	74
3.11.2 Incentivar la reflexión crítica	76
3.11.3 Diseñar ejemplos para ilustrar.....	77
3.11.4 Asistencia puntual al aula de clases.....	77
3.11.5 Reconocer errores ante los estudiantes	77
3.12 Base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio profesional docente:....	79
3.13 Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje:	81
3.14 Para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño. 81	
3.15 Fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente	82
CAPITULO CUATRO.....	85
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.....	85
4.1. Profesionalización del rol directivo y niveles de desempeño.....	85
4.2. Dimensión legal de la evaluación de desempeño	86
4.2.1. En lo pedagógico:.....	86
4.2.2. En lo administrativo:.....	87

4.2.3. En lo financiero:	87
4.3. Los compromisos de la evaluación de desempeño	88
4.4. Etapas de la evaluación de desempeño	88
4.6. Las competencias de los directivos en instituciones educativas, factor importante para el desarrollo óptimo	92
4.9. APORTACIONES	100
4 METODOLOGÍA	102
Determinación del marco de muestreo	103
5 RESULTADOS	112
Tabla 1.....	112
DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE.....	112
AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES	112
Tabla 2.	120
COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)	120
Tabla 2.1.....	123
Coevaluación de docentes.....	123
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES	129
Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.....	132
EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE PADRES DE FAMILIA	133
Resumen: Evaluación del docente por parte de padres de familia.....	136
Autoevaluación del rector o director, vicerrector o subdirector y miembros del	140
Consejo directivo o técnico.....	140
Evaluación del rector o director por los miembros del consejo directivo o	148
Técnico	148
Evaluación del rector o director por parte de los miembros del Consejo técnico	155
Evaluación del rector o director por los miembros del consejo estudiantil	156
Evaluación del rector o director por parte del Consejo Estudiantil.....	159
Evaluación del rector o director por el comité central de padres de familia.....	160
Evaluación del rector o director por parte del Comité Central de Padres de Familia.....	163
Evaluación del rector o director por el supervisor escolar.....	164
Evaluación del rector o director por parte del Supervisor Escolar.....	171
6. DISCUSIÓN	172
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	181
7.1. Conclusiones	181

7.2. Recomendaciones	182
8. PROPUESTA	183
1. Título:.....	183
2. Justificación	183
3.2. Objetivos	184
4. Actividades	185
5. Localización y cobertura espacial.....	187
6. Población objetivo.....	188
7. Sostenibilidad de la propuesta.....	188
7. Presupuesto.....	189
8. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA	190
9. BIBLIOGRAFIA	191
ANEXOS	193

1. RESUMEN

La investigación parte de los datos recabado en la Unidad Educativa San Vicente de Paúl de la ciudad de Riobamba, tiene como finalidad conocer la realidad de la calidad del Desempeño Profesional docente y directivo como eje fundamental para el desarrollo del país, sino como elemento de análisis y herramienta para tomar las decisiones integrando todos los aspectos evaluados que muestra una institución que desarrolla sus actividades a beneficio de la comunidad educativa hacia el logro de la calidad de la educación, con innovaciones y experimentaciones en todos los niveles de enseñanza - aprendizaje para que nos pueda conducir hacia el gran beneficio de la educación que es aprender a aprehender para lograr el mejor desempeño de la institución que depende del conocimiento, las habilidades, actitudes y motivaciones de docentes. Y el éxito en la gestión se fundamenta en medición sistemática de los resultados y en la introducción continua de mejoras en los procesos para promover la participación activa del personal docente, directivo, padres de familia, alentando nuevas iniciativas que mejoren los aspectos académicos, pedagógicos fortaleciendo un buen ambiente institucional.

2. INTRODUCCIÓN

La realidad de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador concretamente en la Unidad Educativa “San Vicente de Paúl” de la ciudad de Riobamba es el planteamiento que nos ocupa en el presente trabajo de investigación.

En esta institución cuenta con una planta docente innovadora inspirados en el Evangelio y en el Carisma Mariano Vicenciano, los mismo que en su gran mayoría cuentan con una preparación académica universitaria obtenida en diferentes universidades del país, por lo que en su práctica docente utilizan diferentes enfoques y modelos pedagógicos, siendo los más usados en el constructivismo, y dando prioridad a didácticas funcionales, como el aprendizaje significativo.

Sin embargo la acción pedagógica requiere de una permanente preparación y actualización y esto demanda una ingente inversión de recursos económicos que en su mayoría no poseen los maestros por lo que se constituye un problema real y latente.

Por otro lado una buena parte de ellos trabajan sus ocho horas establecidas por el Gobierno lo que se limita el tiempo de atención a padres de familia y a los mismo estudiantes en horas de atención a los mismos provocando de esta manera una eficacia en la comunicación estudiante- maestro- padres de familia. Todo esto favorece la eficiencia académica de los estudiantes que deben ser solventadas mediante el diálogo con los padres de familia.

Se ha encontrado el problema de que los maestros encuentran ciertas dificultades para llamar la atención con firmeza a los estudiantes cuando se presentan conflictos conductuales que necesitan ser corregidas de inmediato.

En la provincia de Chimborazo se ha presentado proyectos sobre la calidad del desempeño profesional y directivo en las diferentes instituciones de dicha provincia dirigido a docentes y directivos. Sin embargo no han profundizado sobre dichos aspectos.

En el ámbito nacional, la Universidad Técnica Particular de Loja realiza un proyecto de investigación sobre la calidad de desempeño profesional tanto docente como directivos en educación básica y bachillerato en el Ecuador cuya problemática se plantea así: Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la unidad educativa “San Vicente de Paúl” de la parroquia.....cantón Riobamba de la provincia de Chimborazo durante el año 2011 – 2012

La importancia de esta investigación radica no solamente el desempeño profesional y docente del ámbito educativo como eje fundamental para el desarrollo de la provincia y del país, sino como elemento de análisis y herramienta para tomar las decisiones por parte de las autoridades del centro educativo que permita identificar los problemas y proponer proyectos que dan soluciones viables y concretas.

Por otro lado es necesario responder a las necesidades actuales de la sociedad en el ámbito educativo que requieren de una profesionalización del docente desde una perspectiva científica, técnica y profesional partiendo desde su propia realidad y necesidades específicas. Pues esta investigación ratifica la necesidad ineludible de invertir todos los recursos y esfuerzos disponibles en hacer de la educación una ciencia cada vez más al servicio del hombre y de la sociedad. Pues a lo largo del tiempo, la educación se ha tenido que enfrentar a varios retos, siendo el principal reto, cumplir y llevar a cabo un buen proceso de enseñanza aprendizaje, con el fin de mejorar las necesidades de la sociedad, es por ello el curriculum, ha sido una herramienta esencial en varios contextos, pero ha sido de mucha ayuda principal en el contexto educativo. Es de suma importancia ya que permite plantear adecuadamente todos los aspectos que implican e intervienen ya que permite planear adecuadamente todos los aspectos que implican o intervienen en el proceso de enseñanza aprendizaje, con el fin de mejorar dicho proceso pues cada acción es elegida y realizada en razón de que venga o pueda ser justificada, por su coherencia con los principios de procedimiento.

La obligación de nosotros como docentes encargados de la formación académica, psicológica y afectiva de los estudiantes es transmitir los conocimientos hacia las generaciones actuales, cuyos conocimientos deben estar enmarcados en el compartir aprendizajes significativos es decir aprendizajes que le sirvan para la vida, buscando el bienestar de los estudiantes basados en el buen vivir.

Los docentes encargados de la trasmisión de conocimientos de una generación a otra estamos obligados a dar nuestro mejor esfuerzo para que las generaciones futuras tengan una mejor posibilidad para poder crecer en mejores condiciones tanto de ellos mismos como de sus respectivas familias, pero como podemos dar lo mejor de nosotros, lo podemos dar auto preparándonos, actualizándonos curricularmente, siendo también nosotros innovadores, creativos, solidarios y conscientes del compromiso que tenemos con la sociedad.

3. MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO UNO

1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1. Hacia un modelo de evaluación de la calidad de instituciones de educación

Uno de los grandes desafíos de la educación es, sin duda, el mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos. El auge de las soluciones cuantitativas a partir de los sesenta y hasta los setenta se expresó en muchos países en aumentos en el gasto en educación, en el incremento del número de años de enseñanza obligatoria, en una disminución de la edad de ingreso a la escuela, en el desarrollo de teorías económicas sobre la educación como explicación del crecimiento, etc. Sin embargo, de acuerdo con Lesourne (1993), es a partir de los ochenta cuando las preguntas de carácter cualitativo se empiezan a hacer.

Aunque términos como «excelencia» o «logro» ya eran parte del léxico de educadores y políticos desde hace muchos años, el tema de la calidad de la educación comenzó a ser un área prioritaria en los Estados Unidos y en Europa a finales de los ochenta (OCDE, 1991). Soria (1986) indica que la preocupación por la calidad ya existía desde hacía veinte años.

Sin el propósito de entrar en un análisis detallado sobre el concepto, sí es importante destacar que existen muchas definiciones y aproximaciones al tema. Calidad significa cosas diferentes para distintos autores (Doherty, 1997).

El propósito de este trabajo es dar una breve reflexión sobre el tema de la calidad de la educación, para presentar después un modelo conceptual de evaluación de la misma.

1.2. Educación

Existen dos concepciones antagónicas acerca de la educación (Sanjuán, 1974). La primera la considera como un proceso de enriquecimiento del educando. En ésta la actividad del educador es la de conducir al estudiante de manera sistemática y planeada al logro de ciertos objetivos. El papel del educando es pasivo.

La segunda concepción estima a la educación como una actividad en la que el educador estimula al educando para que este alcance su propio desarrollo. Aquí el educador observa al educando como una persona que se forma a sí misma, y donde la responsabilidad personal y la originalidad son características claves del proceso. El papel del estudiante es activo.

No obstante esta aparente dificultad en definir el concepto, podemos observar que ambos enfoques coinciden en que la educación es un proceso que tiene una cierta intencionalidad, y ésta es la del mejoramiento. Así, podemos decir que la educación es el proceso dirigido al perfeccionamiento del ser humano como tal, y a la forma en que puede contribuir activamente en la sociedad. (Jorge Luis Meoño, 2008)

1.3. Calidad

Aunque son comunes las expresiones que utilizan la palabra calidad como adjetivo (p. ej.: esta tela es de calidad), también existen las que la utilizan para indicar el grado en que este constructo está presente (p. ej.: esta tela es de mejor calidad que aquella). Sin embargo, el empleo de la palabra «calidad» como equivalente de «excelente» o «de clase inmejorable» presenta el problema de la dificultad en establecer diferentes niveles de esa calidad. Así, por ejemplo, no es posible decir que un vino es de mediana calidad porque estaríamos diciendo que es de mediana excelencia, o, peor aún, cuando decimos que el vino es de mala calidad. Parece que esta aproximación al concepto adolece del problema del todo o nada. Bajo tal enfoque y llevado a un extremo, la valoración de la calidad no se determina por sus características sino que viene a ser un fenómeno que es evidente.

En un nivel diferente de conceptualización, Juran (1998) la define como «adaptada para usar» y «libre de defectos». De acuerdo con una síntesis de varios autores, Reyes (1998) concluye que calidad es «un principio de acción hacia la congruencia entre una oferta y una demanda percibida». Sin embargo, él la define en términos de un conjunto de elementos de un producto o servicio que está dirigido a la satisfacción de necesidades. Un punto de vista complementario sobre la calidad expresado por Reyes (op. cit), aunque no lo comparto del todo, es el que manifiesta que es el «impulso interior» que cada individuo decide emplear en su perfeccionamiento, lo que invade lo que es, hace y tiene y que no puede alterarse por ninguna técnica.

Así, mientras algunos autores abordan el concepto haciendo énfasis en el logro de objetivos, otros lo tratan desde una perspectiva más empresarial: satisfacción del cliente basada en los usuarios, en el valor, en la manufactura, etc. Otros emplean la palabra calidad como adjetivo, la identifican con ausencia de defectos o como útil para ciertos propósitos. Cabe hacer notar que, de manera implícita, muchas de estas definiciones incluyen la idea de evaluación y contienen un juicio valorativo de «bueno» o «malo». Si decimos, por ejemplo, que «la educación en esta institución es de calidad», la palabra calidad es ambigua e involucra una serie de valores y marcos de referencia particulares. Así, calidad significa cosas diferentes para distintas personas. Para el propósito de este trabajo nos referiremos a la calidad como el rasgo o característica, o conjunto de ellos, que singularizan y hacen peculiar a un objeto o a un servicio. No obstante esta aparente definición estática, la calidad implica una búsqueda constante de mejoramiento sobre las características del objeto, tanto sobre aquellos inherentes al mismo como su color, su forma, su textura, etc., como sobre aquellos relacionados con su funcionamiento y propósito. Este compromiso con la búsqueda de excelencia lo establece, sin embargo, el mismo propósito del objeto o servicio. (Jorge Luis Meoño,2008)

1.4. Calidad de la educación

Considerando la definición anterior, la calidad de la educación desde un enfoque sistémico la podemos expresar como las características o rasgos de los insumos, procesos, resultados y productos educativos que la singularizan y la hacen distinguirse. Como se señaló antes, la calidad de la educación implica un proceso sistemático y continuo de mejora sobre todos y cada uno de sus elementos. Este compromiso con el mejoramiento viene dado por el propósito de la educación.

En este punto debemos distinguir entre las características que son propósito de la educación y lo que son los productos últimos; los resultados, que son propósitos intermedios o secundarios; aquellos que son característicos del proceso y elementos de apoyo; y los insumos, que se refieren a los recursos disponibles. Como ejemplo de productos educativos podemos citar a los egresados de una institución educativa que se encuentran desempeñando alguna función dentro del área de su formación. Por otro lado, un ejemplo de resultado educativo será el número de egresados que una institución gradúa en el año, su aprovechamiento y actitudes de acuerdo con

alguna prueba. Por su parte, las características del proceso son primarias y secundarias. Las primarias son aquellas que participan directamente en el proceso de la educación. Ejemplos de ello son el profesor que enseña frente a su grupo, el uso de la biblioteca y los servicios que presta, los programas educativos en operación, etc. Por lo demás, los procesos secundarios o indirectos son aquellos que apoyan la organización y administración de los primarios. Ejemplos de tales procesos son la administración de una institución educativa y los sistemas de registro e informáticos que emplea. Por último, los insumos se refieren a los recursos tanto materiales como humanos que se encuentran al alcance. Ejemplos de esto son los equipos y materiales disponibles, las actitudes de estudiantes y profesores, las características de formación docente del profesorado, etc. La diferencia, p. ej., entre los programas educativos como parte del proceso o como insumo, es que en la primera los programas se encuentran en marcha y son parte activa de la operación de la institución como sistema, mientras que como insumo los programas son solamente propuestas de intervención.

La calidad de la educación está histórica y culturalmente especificada, y se construye en cada espacio. Esto es, los elementos que en cierto momento y en determinado contexto se definen como importantes, no son necesariamente los mismos para otro momento o lugar. Por lo tanto, a lo más que podremos aspirar es a proponer un abordaje amplio que permita, en los momentos y lugares pertinentes, identificar los elementos de la calidad que se consideren importantes. (Jorge Luis Meoño, 2008)

1.5. Evaluación de la calidad de la educación

Otro concepto a incluir en esta reflexión es el de evaluación. Generalmente se entiende la evaluación como una actividad científica cuyo resultado se expresa como un juicio sobre el mérito o valor de un objeto o servicio. Scriven menciona que tales juicios son los residuos carnosos que quedan como producto de una actividad sistemática de evaluación. Expresiones como «bueno», «malo», «superior», «mejor que», «peor que», «suficiente», etc. son ejemplos de ello. Así, cuando nos referimos a la evaluación de la calidad de la educación la podemos expresar como un juicio de valor sobre un atributo o un conjunto de atributos acerca de los insumos, procesos, resultados o productos educativos, o de las relaciones entre ellos. Entendida de este

modo, la calidad requiere un juicio valorativo que viene dado por la evaluación. La evaluación es lo que nos permite calificar lo adecuado, lo bueno, lo malo, etc. de los atributos de la educación. De esta manera, la palabra calidad adquiere un sentido descriptivo. Por lo tanto, es importante hacer la distinción entre calidad y evaluación, pues mientras la calidad de la educación implica un proceso de mejora continuo sobre sus elementos, también requiere necesariamente de la evaluación. Aunque muchas veces calidad y evaluación son equiparadas, cada concepto es único y tiene su propia función. La calidad de la educación plantea el propósito hacia el mejoramiento, y la evaluación pone la herramienta metodológica, el juicio crítico y las propuestas para el mejoramiento.

Si la evaluación se postula como una actividad importante con un propósito concreto, los juicios que se establezcan precisarán de un trabajo sistemático y científico sobre el objeto o servicio. En otras palabras, el juicio expresado debe resultar del uso de alguna metodología como actividad sistemática, válida, objetiva y fiable. Cuando se expresa la calidad de un objeto como un juicio, inmediatamente se establecen, cuando menos, tres supuestos: 1) una referencia a ciertas características del objeto; 2) un conocimiento real o inferido de la persona que lo expresa sobre la participación de las características y sus relaciones; y 3) una comparación del objeto con algún tipo de referente o con otros objetos similares. Así, cuando expresamos un juicio, por ejemplo, sobre un servicio en términos de «rápido», este implica una referencia a ciertos atributos conocidos del servicio y a que tienen un cierto valor en nuestro contexto, a la vez que indicamos una comparación sobre otros servicios menos rápidos, o bien en términos del tiempo que emplea. La evaluación de la calidad deberá abordar estos supuestos de manera sistemática.

Uno de los primeros asuntos a resolver cuando uno propone evaluar la calidad es el de la identificación clara de la instancia o entidad que se abordará. No se puede hablar solamente de evaluación de la calidad de la educación. Debemos precisar si se trata de un programa educativo, de la actividad del profesor en el aula, de una institución o de un sistema, ya que para cada uno existen diferentes características o propiedades, indicadores y referentes de comparación particulares. La evaluación de la calidad podrá dirigirse a apreciar estos elementos en particular o cuando se encuentran en interacción.

Como ya se mencionó, con un enfoque sistémico al estudio de instituciones educativas muchos autores han distinguido los insumos, procesos y productos. Así, cuando hablamos de calidad de la educación de una escuela —por ejemplo—, podemos hacer referencia a ese conjunto de atributos de los insumos, procesos, resultados y productos de manera absoluta —descriptiva— o —relacional-explicativa—, y es entonces cuando podemos decir que su calidad es buena, mala, regular, por encima del promedio, etc. La dimensión relacional o explicativa será abordada más adelante. De esta manera, la calidad de la educación de una instancia es el resultado, expresado como un juicio, de la participación o interacción de los atributos pertinentes a la instancia, juicio que puede ser diferente en momentos diferentes.

El juicio que se hace sobre la calidad de un objeto no supone inmovilismo. La calidad, y por lo tanto el juicio sobre la misma, son cambiantes. La búsqueda de los propósitos institucionales se plantea de manera amplia y establece un compromiso permanente con su logro. También idealmente los responsables institucionales buscan el mejoramiento en todo momento. De esta manera podemos decir que el mejoramiento de la calidad institucional es un proceso permanente y, por ende, inalcanzable. Siempre habrá mejores formas de hacer las cosas, o propósitos más nobles que la institución deberá perseguir para el beneficio del propio estudiante y para el desarrollo social en una relación bidireccional. Es decir, la universidad deberá atender de diferentes maneras tanto a las necesidades y problemas que ésta plantee, como ser motor de nuevas ideas, conocimientos, avances científicos, etc.(Jorge Luis Meoño,2008)

1.6. Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación

Podemos identificar dos dimensiones de la evaluación de la calidad: una absoluta, descriptiva, y otra relacional-explicativa. La dimensión absoluta, descriptiva, es aquella cuyos juicios de valor se expresan sobre cualquiera de los componentes de los insumos, procesos, resultados o productos de manera aislada. Por ejemplo, una afirmación en el sentido de que el número de computadoras es suficiente para el número de estudiantes, o establecer que la biblioteca cuenta con instalaciones apropiadas para el servicio de aquellos, son ejemplos de juicios evaluativos sobre los insumos. Acerca de los procesos, los juicios se pueden expresar como «El

profesor emplea una metodología de enseñanza excelente en la que todos sus estudiantes participan activamente». Los juicios sobre los resultados se expresan como «El número de estudiantes aprobados en este curso es satisfactorio». Sobre los productos, los juicios que se pueden expresar son como el siguiente: «Los egresados se encuentran desempeñando funciones adecuadas a la formación que recibieron».

Sin embargo, la contribución más importante que la evaluación puede hacer a la calidad de la educación es aquella que tiene como propósito determinar su relevancia, eficacia, efectividad, congruencia y eficiencia, que son las dimensiones explicativas-relacionales de la calidad. A continuación se presenta una breve descripción de ellas:

Acerca de la relevancia, entendemos ésta como la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos sociales, ya sea para la solución de problemas prácticos o de carácter de conocimiento científico o tecnológico. Esta dimensión destaca el vínculo entre los fines educacionales propuestos por la institución y los problemas sociales y/o académicos. Una institución de educación superior cuyos programas estén fuertemente vinculados al mejoramiento social o al desarrollo de la ciencia y la tecnología, será de mejor calidad que aquella que proponga programas obsoletos o desvinculados del contexto. Así, cuando hablamos de relevancia, el problema al que uno se enfrenta es al de resolver la duda de si los objetivos son importantes de alcanzar. También se presenta el problema de responder a la pregunta ¿objetivos para quién? El diseño de una evaluación de tipo holístico sobre la calidad de una institución de educación superior deberá iniciarse con una evaluación sobre estas interrogantes.

La dimensión de eficacia se entiende como el logro de los propósitos y objetivos propuestos por los estudiantes y egresados, y responde a la pregunta de si una institución logra que sus estudiantes aprendan lo que deben aprender. Permite establecer relaciones entre los propósitos y objetivos propuestos con los alcanzados. Así, una institución será de buena calidad si sus estudiantes y egresados demuestran los niveles de aprendizaje de contenidos, habilidades, destrezas, actitudes y valores establecidos.

La dimensión de efectividad o validez educativa de una institución se refiere al grado en que los procesos educativos en el aula contribuyen al logro de sus resultados y productos. Esto es, tal dimensión establece una relación entre procesos, resultados y productos. En dicha dimensión se incluyen también los procesos de apoyo al estudiante como elementos que contribuyen al logro de resultados: tutorías, asesorías, programas de mejoramiento de hábitos de estudio, etc.

Sobre la eficiencia, una institución será eficiente si los recursos y procesos que emplea son utilizados apropiadamente y éstos cumplen su función. Tal dimensión cumple un propósito doble: por un lado, está interesada en relacionar el uso apropiado de los recursos en el desarrollo de los procesos; por otro, permite establecer una vinculación entre los procesos seguidos y los resultados alcanzados. Esta segunda función tiene un propósito explicativo. Una institución será eficiente cuando la proporción entre los estudiantes que ingresan y los que egresan es apropiada, o cuando el tiempo y las etapas en el proceso administrativo para la admisión a la universidad es adecuado, o cuando se encuentra una buena relación entre el número de profesores y la cantidad de proyectos de investigación.

Acerca de la congruencia, una institución será de buena calidad si existe correspondencia entre los insumos humanos y físicos, los procesos y los resultados propuestos. En otras palabras, deberá existir congruencia, por ejemplo, entre las características de los estudiantes que ingresan, los recursos físicos con que se cuenta o que se adquieren, las políticas institucionales, las acciones abiertas o encubiertas de los participantes en el proceso educativo, etc., y los propósitos y objetivos propuestos. Uno de los propósitos de esta dimensión es estudiar los efectos del curriculum oculto.

Estas cinco dimensiones de la calidad son indispensables en la construcción de un modelo de evaluación de la calidad.

Una aproximación que plantea que cada una de las cinco dimensiones de la calidad está relacionada con los propósitos y objetivos institucionales y curriculares, saca a relucir la importancia del planteamiento de tales metas. Una implicación de esto es que esas metas manifiestan los puntos de vista de un grupo en particular, a la vez que las necesidades sociales y académicas consideradas por ellos como importantes. Dicha consideración implica que un modelo de evaluación holístico de

la calidad deberá incluir también una ponderación de los elementos involucrados para los propósitos y objetivos propuestos, actividad que forma parte de la relevancia. Una segunda implicación es que, como ya se mencionó antes, el tema de la calidad y su evaluación no es absoluto, y el sistema de criterios e indicadores que se utilice dependerá del momento en que se establezca y variará de institución a institución. También el juicio que se exprese sobre la calidad en cada una de sus dimensiones deberá estar medido por el peso relativo de cada meta.

Otro conjunto de elementos a considerar para la construcción de un modelo de calidad institucional es el referente a las funciones que generalmente se le atribuyen a la educación superior. La docencia, la investigación y la extensión son las llamadas funciones sustantivas de las instituciones de educación superior. En general, el propósito de la docencia es el de la formación de profesionales. La investigación, por su parte, está comprometida con el avance del conocimiento y con el desarrollo tecnológico. La extensión se interesa por la difusión del conocimiento y de la cultura. El desarrollo de este modelo de evaluación de la calidad deberá dirigirse hacia esas grandes funciones. (Jorge Luis Meoño, 2008)

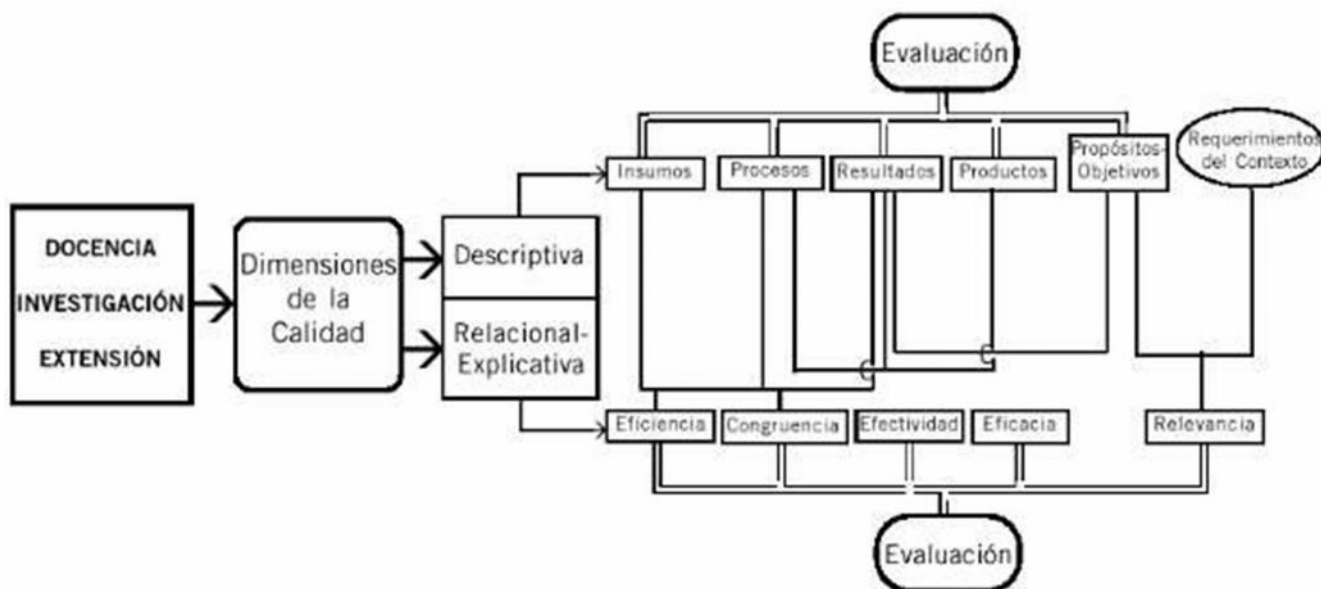
1.7. Modelo de evaluación de la calidad

Como ya se mencionó anteriormente, la calidad de la educación tiene dos dimensiones: una descriptiva y otra relacional-explicativa. Aunque como ya se indicó para ciertos propósitos es importante la evaluación de la dimensión descriptiva de la calidad, un modelo de evaluación holístico de la calidad de la educación deberá dirigirse a la evaluación de las dimensiones relacional-explicativas de las tres funciones sustantivas de la universidad. Dentro de esta dimensión, la evaluación deberá iniciarse con la de la relevancia. Ninguna de las otras dimensiones será importante de evaluar si no se ha abordado el problema de la relación entre los propósitos institucionales y los requerimientos del contexto. La evaluación de dicha dimensión es lo que da sentido y justifica la de las demás.

La figura siguiente muestra el modelo de evaluación de calidad propuesto. Como se puede observar, la evaluación de las funciones sustantivas de la educación superior puede ser abordada desde la perspectiva de cualquiera de las dos dimensiones, descriptiva o relacional-explicativa de la calidad. El papel de la evaluación es el de llevar a cabo estudios empíricos sobre estas dimensiones, concluir sobre la bondad

o mérito de cada una, y proporcionar la información necesaria a fin de promover el mejoramiento de ellas. La doble línea expresa esta función de realimentación. Los requerimientos del contexto son importantes sólo para evaluar la dimensión relacional de la relevancia, de la que, sin embargo, las demás dimensiones cobran sentido. Es por ello por lo que el factor de requerimientos del contexto se muestra dentro de una elipse.

Modelo de evaluación de la calidad de la educación.



Tomado de : Revista Iberoamericana de Educación Sep – Dic. 1999 León Garduño Estrada

1.8. Conclusiones sobre el modelo

Existe el problema de la diversidad de juicios que diferentes individuos pueden expresar sobre un mismo objeto. No obstante las dificultades que conlleva, un abordaje al estudio de la calidad, expresado como un juicio, resulta más completo y enriquecedor que aquel mencionado como grado de satisfacción, relaciones costo-beneficio, etc. Una definición de calidad, en el sentido propuesto, supone también un compromiso con el mejoramiento y con la búsqueda constante de la excelencia; en última instancia, con la educación.

El empleo de este acercamiento al asunto de la calidad como juicio deberá considerar que diferentes sujetos podrían llegar a diferentes conclusiones, dependiendo de los indicadores para cada dimensión así como de los pesos relativos que utilicen, además de lo ya mencionado sobre las metas. Por ello, una actividad de evaluación de la calidad de la educación de una institución de educación superior en particular, supondrá no sólo llegar a consensos sobre las características y propiedades de los indicadores y su ponderación, sino también sobre sus metas específicas y requerimientos del contexto en un tiempo determinado. Adicionalmente a lo anterior, habrá que agregar el asunto de la determinación de las estrategias de obtención y análisis de la información que deberá utilizarse.

1.9. Competencias del profesor y las demandas de la época

Si concebimos las competencias como el conjunto de conocimientos, habilidades y valores que todas las personas necesitamos para ejercer alguna actividad, en este caso la docencia, se requiere pensar no solo en las capacidades y habilidades disciplinares en sus diferentes niveles, sino también en aquellas referidas a la persona. Se habla mucho de las competencias que deben identificar al docente y en teoría, considero que hay consenso entre quienes nos interesa y preocupa la generación de saberes en las instituciones educativas.

En este marco se proponen modelos teóricos del perfil del docente, que se concretan en competencias personales: como el saber-ser y el saber convivir; competencias académicas: saber-aprender y saber hacer docencia; competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, tecnológica para el uso de la informática (L. Peñate, 2005).

Todo lo anterior permitirá hablar de un docente que: planifique el proceso de enseñanza y de aprendizaje; investigue sobre los intereses de sus estudiantes; sea parte activa del equipo docente; propicie espacios de participación; sea un investigador del cuerpo de conocimientos de la disciplina que aborda con sus grupos de estudiantes y recree permanentemente el currículo.

Si deseamos que la educación en el futuro sea innovadora, necesitamos de profesores con profundo respeto por la persona, con formación cultural, social y mente abierta a los cambios de la sociedad y de las ciencias.

Fortalecer, desarrollar y redefinir las competencias pedagógicas del docente es aportar a su cualificación, e incidir en la formación integral de los estudiantes. Para optimizar la formación docente se requiere la implementación de un proceso pedagógico integral que proyecte el desarrollo de las distintas dimensiones humanas y de la práctica pedagógica. En las reformas educativas, el docente es eje fundamental en el proceso educativo para el mejoramiento de la calidad y la excelencia. El profesor es clave para la innovación y garante de la cualificación de la gestión pedagógica en ámbitos y escenarios que, a su vez, ofrezcan posibilidades de crecimiento personal e institucional.

Eric Hoffer, (2008) afirma que, “en una época de cambio radical, el futuro pertenece a los que siguen aprendiendo. Los que ya aprendieron, se encuentran preparados para vivir en un mundo que ya no existe”.

Esta importante reflexión nos obliga a repensar la docencia, de lo contrario, continuaremos utilizando nuestros antiguos apuntes sin percatarnos que cuanto nos rodea está cambiando vertiginosamente.

Hoy la sociedad, reclama del docente mayor dinamismo y actividad efectiva; que aborde las competencias generales, las transversales, las interpersonales y las de especialización, (JL Meoño Ballena, 2008)

1.10. Identificadores de la calidad del producto educativo

Se considera como identificadores de la calidad el producto educativo, la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de impacto de la educación alcanzada. A continuación detallamos cada uno de ellos:

El producto educativo como identificador de calidad:

El producto educativo típico de una institución es precisamente la consecución de educación, entendida como un proceso intencional que persigue la optimización del

comportamiento más conveniente de cada sujeto en su contexto social y determinado por la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la interiorización de actitudes

Que le otorgan valor en su conjunto y en sus peculiaridades. Destaca el autor que el sentido esencial que la educación posee es brindar la posibilidad de desarrollar los valores. Una educación integral requiere desarrollar los valores en distintos ámbitos: físico, intelectual, moral, estético-artísticos, sociales-utilitarios y religiosos.

La satisfacción de los estudiantes como indicador de calidad:

La satisfacción de los estudiantes tiene que ver con la atención a sus propias necesidades educativas y al logro las expectativas planteadas. Utilizando como referente básico la jerarquía de necesidades de Maslow, el autor establece algunos criterios para evaluar si esas necesidades están siendo atendidas en el contexto educativo, de la siguiente manera: Satisfacción por el cumplimiento de las necesidades básicas, por su seguridad social, por la seguridad emocional, por la pertenencia a la institución o clase, por el sistema de trabajo, por el progreso personal, por el prestigio o reconocimiento del éxito personal y por la autorrealización personal.

La satisfacción del personal de la institución como indicador de calidad:

La aspiración de un proyecto de calidad es llegar a los niveles máximos de satisfacción de todo el personal que hace posible el funcionamiento de la institución, la cual debe constituirse en un entorno agradable y cómodo para la realización del trabajo encomendado. El autor proporciona como criterios para evaluar la satisfacción del personal docente los siguientes: satisfacción por el funcionamiento institucional, los resultados alcanzados y por el prestigio profesional.

El efecto de impacto como indicador de calidad:

Tiene que ver con la repercusión que la educación recibida por los sujetos que han pasado por las instituciones educativas tiene sobre los contextos laboral, social, académico y familiar en los cuales tales sujetos educados desarrollan su vida en sus diversas manifestaciones. Las instituciones educativas deben tener un efecto optimizante en los espacios vitales en los que actúen los sujetos educados.

En el entorno académico, para analizar el efecto de impacto de la educación, podrá considerarse la aceptación por los responsables de ciclos, etapas o niveles educativos sucesivos de los estudiantes que proceden de otros anteriores, así podrían servir de criterios: la superación de pruebas de acceso, las notas obtenidas, la opinión de los profesores. Dentro del efecto académico de la educación cabe también considerar su influjo sobre los índices relativos a escolarización: repitencia, abandono escolar.

El liderazgo educativo como productor de calidad:

El efecto del liderazgo educativo no se limita a su influencia sobre el producto educativo, además de ello tiene un efecto optimizador sobre los restantes identificadores. El ejercicio del liderazgo puede considerarse a diferentes niveles, abarcando así organismos como el consejo docente, el equipo directivo, al director, subdirector, jefes de departamentos y, por supuesto, al propio profesor. (J.L.MeoñoBallena , 2008)

1.11. Calidad en la docencia

Conceptos principales: Tomado de: Revista Iberoamericana de Educación Sep – Dic. 1999 León Garduño Estrada La calidad en la docencia la podríamos medir bajo tres conceptos principales:

De acuerdo a las expectativas del egresado; todos los individuos que se encuentran cursando algún tipo de instrucción educativa sea del tipo que sea tienen en mente solamente una aspiración, apropiarse de los conocimientos necesarios para salir adelante en la adquisición de los conocimientos que se requieren para la obtención de un documento que lo acredite, una escuela de calidad será aquella que le permita a los estudiantes obtener de la manera más sencilla su comprobante respectivo de los estudios realizados. Esto nos lleva a la segunda premisa en cuanto a calidad educativa se refiere, debe mejorar el desempeño laboral de los jóvenes estudiantes, al hablar del concepto desempeño laboral debemos considerar que los jóvenes que se encuentran en los niveles inferiores de educación tienen como única labor el continuar con su preparación educativa, y su desempeño deberá ser lo suficiente como para estar en condiciones de comprender los conceptos que se tratan en los niveles superiores de educación. Sería inútil para los docentes el dar un promedio

aprobatorio a un joven en su desarrollo escolar si este no cuenta con los conocimientos mínimos necesarios para poder continuar con su preparación posterior en el siguiente nivel educativo. Y por ultimo una escuela de calidad será aquella que enseñe a los jóvenes a efectuar un aporte efectivo a la sociedad contribuyendo a su propio desarrollo y crecimiento económico y social; la educación debe proporcionar a los jóvenes su inclusión de manera efectiva en la sociedad, sabemos que la sociedad tiene sus propias reglas y la escuela debe enseñar a los jóvenes a respetarlas para evitar ser sancionados y rechazados por la misma sociedad en que viven. Los elementos que intervienen en la formación de los individuos a través de un proceso educativo los podemos clasificar en dos tipos independientes: elementos materiales y elementos intelectuales.

Se identifican como elementos materiales a la infraestructura, el material pedagógico y la tecnología de apoyo. En la mayor parte de los establecimientos educativos se encuentran problemas en cuanto a este tipo de conceptos, por una parte encontramos escuelas que por su antigüedad las instalaciones son obsoletas, no cuentan con los parámetros mínimos que se necesitarían para que los alumnos se encuentren en las mejores circunstancias para recibir los conocimientos, problemas de iluminación, aireación y sanidad son comunes a muchos edificios educativos. En muchas escuelas no se cuenta con material pedagógico que les permita a los jóvenes estar al día con sus deberes escolares, no por falta de interés sino por falta de los materiales necesarios, ya que no se cuenta con una biblioteca para que los jóvenes puedan continuar con su preparación extra clase. En las escuelas de las zonas mas marginadas de los grandes centros de población no existe tecnología de apoyo que les permita a los maestros realizar su trabajo en mejores circunstancias en beneficio de sus alumnos. Los elementos intelectuales que intervienen en la formación de los individuos se identifican con el currículo, el profesorado, la educación impartida y la metodología desarrollada. Para permitir que los individuos en etapa de estudiantes consigan apropiarse de los conocimientos que a los involucrados en el proceso interesa, se debe estar consciente de permitirles el manejo de un currículo apropiado de tal manera que su nivel de entendimiento se vaya ampliando de manera gradual conforme vaya avanzando en los diferentes niveles educativos. Todo conocimiento debe ser susceptible de ser comprendido por los estudiantes de un determinado nivel escolar, de acuerdo a los conocimientos adquiridos en los niveles anteriores. En muchas ocasiones los conocimientos

impartidos se encuentran en un nivel tan elevado que se les hace imposible a los jóvenes entenderlos de acuerdo a los conocimientos adquiridos en forma previa.

CAPÍTULO DOS

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1. Tendencias actuales acerca de la calidad de la educación y su evaluación en las *instituciones* educativas

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

Desde la antigüedad, en *China*, en la dinastía Han (206 hasta 188 a.n.e) existían escuelas y había funcionarios estatales para inspeccionar las mismas. De igual forma ocurrió en *Grecia*, *India*, y se sabe que los romanos se ocupaban de supervisar las escuelas en la antigüedad.

En la *América* precolombina había unas escuelas para las que iban a ser mujeres del Inca, que se ocupaban de prepararlas para las labores domésticas.

Pero si se analiza el porqué de estos inspectores, censores o la razón de ser de estos inspectores, censores o "curadores", se comprende que está determinada por la necesidad de comprobar si lo que se debía enseñar se hacía bien o no, lo cual constituyó una forma elemental de evaluación de la calidad, acorde a los *paradigmas* de la época.

La *Iglesia* representó un papel fundamental en la *Edad Media*, con una enseñanza orientada hacia sus intereses religiosos, por lo que para ello empleaba un funcionario dedicado a inspeccionar sus escuelas.

A lo largo de todos estos siglos se ha vinculado la evaluación a la aplicación de exámenes, de lo que existen innumerables referencias en relación con los exámenes

y sus reglamentaciones en las universidades medievales. A estas *normas* y reglamentos, que se habían divulgado entre 1540 y 1599, se incorpora el fundamento teórico y metodológico del insigne pedagogo Juan Amos Comenius (1657), a través de su *Didáctica Magna*.

En nuestros días, para nadie resulta nuevo entender la relación entre educación y sociedad; sin embargo se desconocía en épocas pasadas y esto se explica porque, las fuerzas que determinan el *desarrollo* social son al mismo tiempo las fuerzas motrices del proceso histórico.

El desarrollo de las fuerzas productivas ha generado el desarrollo del proceso histórico de la humanidad, por lo que las raíces del proceso histórico deben buscarse, en primer término, en el ámbito de la *producción* material.

Este desarrollo constante, aparejado a los nuevos descubrimientos científicos, obligó al hombre a seguir perfeccionando los sistemas educacionales, como una necesidad social.

Con La *Revolución Francesa* (1789-1794), cuando en *Francia* se instauró la *República*, la educación alcanza una mayor masividad y deja de ser un privilegio de la Iglesia.

Posteriormente hay un hecho significativo con respecto al *control* del *sistema educativo* en Francia, y es el hecho de emitirse la *Ley Guizot* (1833), a través de la cual se norma toda una serie de parámetros que se controlan en las escuelas, no sólo desde el punto de vista administrativo, puramente, sino también de la *gestión*, el *ambiente* escolar, la preparación del docente y, por consiguiente, el desarrollo o calidad de las clases.

Esta Ley *marca* un hito en lo que pudiera llamarse el control de la calidad educacional, porque ella influyó en otros países entre ellos *Cuba*, que en 1914 dicta la Circular 70 (Reglas para la Inspección Pedagógicas de las Escuelas Públicas de la *Nación*), que toma como punto de referencia.

A principio del siglo XIX aparecieron los primeros *indicadores*: *gastos* escolares, tasas de abandono o de *promoción*, junto con los primeros *test* estandarizados de concepción psicométrica.

Ralph Tyler (1950) fue uno de los pioneros en el concepto moderno de evaluación educativa que, aunque con un enfoque conductista, aportó los rasgos que hasta hoy caracterizan a la evaluación en contenido y extensión.

A finales de los 80 y durante la década actual se han aunado esfuerzos por parte de los distintos países, fundamentalmente desarrollados, a través de instituciones, centros y organismos, entre otros, para evaluar los sistemas educativos.

Para evaluar la calidad de la educación en el mundo se han seguido tres corrientes fundamentales: corriente eficientista de la calidad, corriente de la pertinencia social y la corriente integral e integradora de la calidad.

La primera es la más predominante en la conceptualización de la calidad de la educación y considera a ésta referida a la eficiencia del proceso y/o producto educativo a partir de objetivos curriculares formulados como *actitudes* y capacidades observables.

Para los seguidores de esta corriente, calidad es el sinónimo de *eficiencia*, donde el *interés* está centrado en la *medición* del rendimiento y los factores que influyen en él giran alrededor de los *métodos* de enseñanza.

El segundo criterio es la pertinencia social, la cual parte del supuesto de que la calidad de la educación está cultural, social y políticamente condicionada y centra el problema en la demanda.

De ahí que no sea un *modelo* universal, ya que no puede servir a cualquier sociedad en un tiempo históricamente determinado. Como criterio para evaluar la calidad considera la relevancia, y la pertinencia.

La tercera corriente o la corriente integral e integradora de la calidad es la que autor considera más ajustada al *objetivo* del presente *libro*, debido a que esta trata de fusionar las dos corrientes anteriores, no de una forma ecléctica o como una suma de corrientes sino tomando lo mejor de cada una de ellas: de la eficientista, porque está caracterizada por el *carácter* individualista de la evaluación de la calidad, que es necesaria porque la apropiación de los conocimientos de los estudiantes ocurre de forma individual; de la segunda, por ser ésta de carácter social y solidaria y

porque la educación es un atributo netamente social y para interés de una sociedad históricamente determinada. (ArabelMorález Iglesias 2005).

2.2. Evaluación de la calidad de la educación en AméricaLatina

En *América Latina* la diversidad y multiplicidad de experiencias es una constante desde los años setenta: Chile (desde 1972), a través del PER y SIMCE, *México* (1978), a través de los Cursos Comunitarios; *Colombia* (1979), mediante el ICOLPE; Perú (1984), con el PRONE; y Argentina (1994), lo cual indica que todos estos países están trabajando, desde hace varios años, en la evaluación de la calidad educacional.

El primer aspecto acordado en la Declaración de *Quito* (1991), por los Ministros de Educación de América Latina y el Caribe, convocados por la UNESCO en la IV Reunión de Comité Regional Intergubernamental del *Proyecto* Principal de Educación, fue:

"para superar la *crisis* económica e incorporar al mundo como protagonistas *activos* los países de la región, éstos necesitan robustecer su *integración* regional a sus vínculos bilaterales, invertir prioritariamente en la formación de sus *recursos* humanos y fortalecer su cohesión social. Sin educación de calidad no habrá crecimiento, *equidad*, ni *democracia*. Por esta razón la educación debe ser objeto de grandes consensos regionales que garanticen el compromiso de toda la sociedad para la formación de sus futuras generaciones y la continuidad de las *políticas* y *programas* puestos en marcha para el logro de estos *objetivos*".

Resulta evidente que en esta declaración o acuerdo hay dos elementos claves para el desarrollo de la educación en la región: que ésta sea equitativa y la necesaria evaluación de la calidad de los sistemas educacionales. (Alexander Luis Ortiz Ocaña, 2005)

2.3. La evaluación docente en las constituciones del Ecuador

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

Constitución 1998:

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

Constitución 2008:

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

Art. 346.- "Existirá una institución pública, con autonomía, de evaluación integral interna y externa, que promueva la calidad de la educación".

www.evaluaciondocenteecuador.blogspot.com/

Presupuestos teóricos acerca de la evaluación de la calidad en los sistemas educativos: evaluación de la eficiencia externa

Conceptos básicos:

En este tema, se expondrá las reflexiones acerca de las premisas conceptuales y metodológicas basado en los conceptos de: educación, evaluación, calidad, calidad de la educación, los paradigmas o criterios sobre los cuales se sustentará la propuesta, así como los indicadores más empleados en la evaluación de la calidad, definiendo cuáles serán aquellos que se considera "pertinentes" y por qué.

Pero... ¿qué es educación? ¿Qué elementos o factores la condicionan?; es por ello importante dejar bien definido este concepto, y a partir de éste analizar cuáles serán los indicadores, dimensiones y *variables* más empleados en el ámbito internacional y nacional, que permitan evaluar la eficiencia externa de las escuelas.

2.4. Definición de Educación:

Educación (del lat. *Educatio*): f. Acción, o efecto de educar. Crianza, enseñanza y doctrina que se dan a los *niños* y a los *jóvenes*.

Más adelante plantea la diferencia entre instrucción y educación, por lo que se dice:

la educación comprende el perfeccionamiento de las facultades morales, *intelectuales* y *física* del hombre, y la instrucción no es más que el desarrollo de las facultades intelectuales..., la educación exige el *equilibrio* del desarrollo de las tres facultades y un grado de desenvolvimiento que no es siempre el mismo, sino que ha de determinarse según la situación del educado y cuya instrucción sea muy limitada, y por el contrario, otro muy instruido y cuya educación sea deficiente, por haber roto el equilibrio entre su facultad intelectual, física y sobre todo *moral*"

En este concepto hay un elemento muy importante y es buscar un equilibrio entre estos tres aspectos: moral, intelectual y físico del hombre para hablar, verdaderamente, de la educación de los jóvenes. Más tarde se complementará la idea a partir de otras reflexiones.

En el Diccionario de la Real *Lengua* Española se plantea:

Educación. (Del latín *educatio*, -onis) f. Acción y efecto de educar// 2. Crianza y doctrina que dan a los niños y a jóvenes // 3. Cortesía, urbanidad.

Educacional. adj. Perteneiente o relativa a la educación.

Educar. (del latín *educâre*.) tr. Dirigir, encaminar, doctrinar // 2. Desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales del niño o del joven por medio de preceptos, ejercicios, ejemplos.

La segunda definición de la palabra educar es la que más se aproxima al concepto que sustenta el Diccionario Enciclopédico Hispano - Americano, pero apuntando que en esta última no contempla el aspecto físico, tan importante, debido a que se necesita formar jóvenes con mentes y cuerpos sanos, de aquí que el aspecto físico, en el concepto de educación, sea necesario.

El pedagogo cubano Héctor Valdés define la educación como el proceso conscientemente organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una

concepción pedagógica determinada, que se plantea como un objetivo más general la formación multilateral y armónica del educando para que se integre a la sociedad en que vive y la transforme: El núcleo esencial de esa formación ha de ser la riqueza moral"

De las definiciones analizadas se considera, precisamente, el que emite Héctor Valdés la más acertado, ya que la educación no puede ser un proceso espontáneo; por el contrario, debe estar organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada, y no de ninguna otra, cuya finalidad o meta es la formación multilateral y armónica del educando.

Así que se considera la amplitud de esta idea debido a que contempla no sólo el perfeccionamiento de las facultades morales, intelectuales y físicas del hombre, sino también la *política* e ideológica.

De esta forma, cuando se habla de formación multilateral y armónica se está expresando la idea del equilibrio que debe existir en cada uno de estos componentes de la formación del hombre.

Y por último expresar que esta formación tiene como núcleo básico o eje esencial la riqueza moral y debe tener como objetivo: integrarlo a la sociedad en que vive, para que contribuya a la transformación de ésta. Esta última reflexión constituye el pilar fundamental del ideario pedagógico martiano.

La educación es todo proceso consciente, organizado, dirigido y sistematizado sobre la base de una concepción pedagógica determinada que se plantea como fin: la formación multilateral y armónica de las facultades morales, intelectuales, físicas e ideológicas del educando, para que se integre a la sociedad en que vive y la transforme, constituyendo su núcleo esencial: la riqueza moral y la *familia*.

Como se aprecia en esta definición, es muy importante recabar en el papel de *la familia* y el hogar en la formación de las nuevas generaciones, ya que de todos es conocido que un ambiente familiar adecuado, sobre patrones morales de educación formal basados en *el amor* y *respeto* de todos y cada uno de sus miembros, propicia un *clima* favorable para la educación de nuestros hijos en las escuelas.

Complementado lo dicho, "Educar es depositar en cada *hombre* toda la obra humana que le ha antecedido, es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente hasta el día en que vive, es ponerlo a nivel de su *tiempo* para que flote sobre él y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote. Es preparar al hombre para la vida." José *Martí* Pérez.

2.5. Calidad y calidad educacional:

Es importante, antes de definir el concepto de calidad educacional, dejar definido el de "calidad" en su concepción general, para luego entrar en la particular; es decir la "calidad educacional".

Del Diccionario de la Real Academia Española se define como calidad:

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

Se considera la calidad como un conjunto de características de la producción y los *servicios* que determinan su aptitud para satisfacer los requisitos exigidos de acuerdo al uso o aplicación previsto.

También se considera, como conjunto de propiedades y características de un *producto* o *servicio* que determinan su aptitud para satisfacer las necesidades establecidas implícitas.

Además la calidad de ese algo que permiten apreciarlo como igual, mejor o peor que otras unidades de su misma especie. Siendo en esencia un concepto evaluativo averiguar la calidad de ese algo que exige constatar su *naturaleza* y luego expresarlo de modo que permita una comparación.

En todas estas definiciones hay un elemento común y es que la calidad de algo se refiere a un conjunto de propiedades o características de ese algo, que permiten apreciarla.

Pero se sabe que la calidad de algo es un concepto subjetivo de la realidad objetiva que se evalúa, por consiguiente, está en *función* de los paradigmas imperantes en un momento histórico determinado.

Debido a ello, lo que para nosotros puede constituir hoy la calidad de algo, quizás mañana (o en un futuro, posiblemente, no muy lejano) este mismo objeto no presente la misma calidad, ya que los paradigmas por lo que se evalúa dicho objeto hayan cambiado.

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

Tomando como sustento la definición anterior de calidad se analizará la definición de "calidad de la educación".

Hablar de este tema resulta bastante polémico debido a que existen diversos criterios al respecto.

De la literatura consultada se observó que algunos autores conceptúan la calidad de la educación como multidimensional, otros resaltan su condición de producto histórico, están los que la ven desde el ámbito de los factores de calidad, por sus dimensiones (Schiefelbein, 1970); por lo que se puede presuponer que una inmensa mayoría de autores han considerado distintas dimensiones al fenómeno de la "calidad de la educación".

Existen tres tendencias al abordar este tema: la que procura discutirla o definirla en forma constitutiva o conceptual, o lo que es lo mismo, definirla teóricamente; la segunda, trata de definirla operacionalmente y la tercera elude definirla.

Cuando se establece una definición de un concepto, este lleva implícito un conjunto de *operaciones* lógicas como son: definir, caracterizar, ejemplificar, dividir, limitar y generalizar; los cuales permiten conocerlo con profundidad. Por consiguiente, si no existe la suficiente claridad acerca de la esencia de la definición del concepto:

"educación de calidad", poco puede hacerse para diseñar un adecuado *sistema* que permita evaluarlo.

Toda educación es portadora de una determinada calidad, que es inherente al ser del objeto: en este caso la educación; y esta calidad puede ser mayor o menor en la medida que sus características se acerquen o alejen de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos que imperen en una sociedad históricamente concreta.

Además, la educación no sólo debe posibilitar el *dominio* de un "saber", sino también el de un "saber hacer" y "saber ser", que en la totalidad conforman a un hombre más integral, con un conjunto de cualidades positivas de *la personalidad*, que lo identifiquen con su cultura, creencias, *ideología*, en fin, con su *identidad nacional*.

Es por ello que nos identificamos plenamente con la primera tendencia: definir la calidad de la educación:

"calidad de la educación, se refiere a las características del proceso y a los resultados de la formación del hombre, condicionados histórica y socialmente, y que toman una expresión concreta a partir de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos imperantes en la sociedad que se trate".

2.6. La evaluación de la calidad

En el Diccionario de la Real Academia Española, se define como evaluar:

Evaluación: (de evaluar) f. Valuación.

Evaluar: fijar por *cálculo* el *valor* o el *precio* de una cosa o de un conjunto de *bienes*.

De esta definición se considera que para evaluar hay que fijar un valor, un patrón; pero sería adecuado analizar lo que plantean algunos especialistas al respecto.

Existen muchos autores, que al igual que en el concepto de calidad de la educación no la definen conceptualmente, sino que la dan funcionalmente.

Otro *grupo* es el que se ocupa de definirla como el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos.

Son numerosos los especialistas que en el campo de la evaluación consideran que se trata de un proceso de planear, obtener y suministrar *información* útil para la toma de decisiones (Stufflebean y Skinfield, 1987).

Alejandro Tiana (1996) considera que:

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

La Educación es un instrumento del Estado para formar a las nuevas generaciones con una concepción política, acorde a los intereses del mismo (función político-ideológica de la Educación) y ¿cómo es posible que esta evaluación no se apoye desde posiciones ideológicas? Entonces se puede preguntar ¿a quiénes y para quiénes se está educando?

De la *bibliografía* consultada acerca de este concepto se planean elementos indispensables en el proceso de evaluar, por constituir estos elementos un sistema bien articulado, que no puede existir uno sin el otro, y porque lleva implícito el desarrollo dialéctico sobre la realidad objetiva que se evalúa.

Estos elementos indispensables son:

Se emite un juicio de valor.

Es un sistema de recogida, procesamiento y toma de decisiones, con el objetivo de transformar.

Se compara con un patrón, acorde a los paradigmas políticos y sociales de un país, región, en un momento históricamente determinado.

La información debe ser objetiva para que ésta sea válida y fiable.

Por todo ello se considera que la definición de Scriven (1967) es la que más se ajusta a todas las características anteriores, y será el concepto que el mismo asumirá entre los *presupuestos* teóricos de la propuesta:

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

2.7. Evaluación interna y externa: *funciones de la evaluación:*

La evaluación es un medio o una vía única que permite mejorar y perfeccionar racionalmente las dificultades presentadas en el proceso o culminación de las distintas etapas sobre las que se evalúa, permite la toma de decisiones fundamentadas de datos válidos y fiables en dos momentos: formativa y sumativa, de cuyos *procesos*, ya explicado en el epígrafe anterior, se basan en algunas funciones las cuales serán objeto de análisis en este epígrafe. Los dos momentos son:

La evaluación formativa, que pretende conocer las dificultades que presenta un proceso educativo para facilitar la ayuda más adecuada.

La evaluación sumativa que permite formar criterios de valor acerca de los productos terminados, con lo cual es posible darle continuidad o eliminar determinados elementos del sistema.

Por otro lado, José Luján (1996), Julio Puente (1996) y otros autores consultados, consideran, además de las dos anteriores, que la evaluación puede ser externa e interna, donde:

Evaluación externa: Es aquella que se hace con la finalidad de rendir cuenta o la llamada "accountability" de un centro, y se apoya en el control, en la medida del grado de consecución de los objetivos propuestos y se centra en los *productos* obtenidos. Y es, por lo general, realizada por agentes externos a la *identidad* que se evalúa.

Este tipo de evaluación (externa) es necesaria para una mejora sustancial de la calidad de la enseñanza, ya que el evaluador externo goza siempre de un punto de vista privilegiado, ya que su distancia efectiva y su *independencia* de criterios

respecto del resultado, su amplitud de puntos de referencias, entre otros, posibilita que sea más objetiva la evaluación de un objetivo determinado, de un centro escolar.

Evaluación interna: Es aquella que se interesa por el funcionamiento del centro escolar en condiciones normales inmersa en su entorno específico y que permitan la *adopción* de medidas encaminadas a la optimización de la institución escolar. Esta evaluación es realizada, por lo general, por un *personal* no ajeno a la institución escolar

Rosales considera que este tipo de evaluación (interna) es preferible a la externa; criterio con el que discrepamos ya que ambos tipos de evaluaciones deben complementarse.

A partir del análisis de varias *bibliografías* consideramos adoptar el criterio emitido por un colectivo de pedagogos cubanos en el *Seminario* Nacional para Dirigentes, Metodólogos... (Febrero, 1984; 1. parte), donde se plantean las cinco funciones de la evaluación, que es aplicable a la evaluación institucional o evaluación del sistema educativo, y que el autor asume como parte de los presupuestos teóricos de la propuesta, siendo estas:

Función instructiva.

A través de ésta se puede comprobar el grado de fijación de los conocimientos y habilidades de los estudiantes, no sólo como producto sino también como proceso; aquí se puede apreciar una de las discrepancias del modelo de Luján Castro referido anteriormente. Todo lo cual permite hacer las correcciones necesarias a los errores cometidos, lo que facilita mejorar cada uno de los componentes de dicho proceso o resultado.

Función educativa.

Permite comprobar cómo cada estudiante, *profesor* y cuadro de *dirección* de un centro cumple con su deber social: sentido de la *responsabilidad*, *valores humanos*, educativos y políticas, entre otros, lo cual permite valorar, no sólo los procesos sino también los resultados en este sentido.

Función diagnóstica.

Mediante ésta se revelan los logros y deficiencias del sistema educativo, centro o instancia evaluada, a través de las *técnicas* e instrumentos evaluativos utilizados, no sólo a través del proceso sino también de los resultados.

Esta función permite, además, realizar *pronósticos*, y determinar sobre la base de qué dirección u objetivo hay que dirigir la acción educativa - cuando se habla de acción educativa, ésta lleva implícita la acción instructiva y educativa propiamente-.

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

Función de desarrollo.

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

Función de control.

Los resultados de las comprobaciones y evaluaciones reflejadas en las notas o controles es la que permiten a los profesores, funcionarios, dirigentes, organismos y entidades productivas, entre otras, sobre la base de este *conocimiento*, hacer un análisis de los resultados que se van obteniendo en el sistema de enseñanza y educativo.

Por otra parte, estos resultados constituyen elementos fundamentales en el análisis de programas y planes de estudio, como parte del continuo perfeccionamiento del sistema educacional (Seminario a Dirigentes, Metodólogos, 1984).

La evaluación de los sistemas educativos es un sistema que tiene implícitas estas cinco funciones, pero que éstas no se pueden llevar a cabo de modo intuitivo o improvisado sino que deben ser planificadas y ejecutadas (tenerse en cuenta en el *plan de supervisión* educativa para la enseñanza) y seguir el siguiente proceso:

Diseño del plan evaluador (por las razones antes expuestas).

Recogida y análisis de los datos.

Valoración y divulgación de las conclusiones. De manera que cada evaluador, claustro, *comunidad*, entidad productiva, conozcan sus potencialidades y debilidades, entre otras, y tomen conciencia de su papel protagónico para tomar las decisiones que permita adecuar o ajustar los planes educativos de forma desarrolladora.

2.8. Indicadores de calidad educativa

Internacionalmente se considera a un sistema educativo de mayor calidad cuando éste lleve implícitos dos elementos fundamentales: la equidad, o lo que es lo mismo, que éste sea para todos, y el cumplimiento de los distintos indicadores que contemplan la calidad de la educación, como puede ser la efectividad, pertinencia, *eficacia*.

Se habla de evaluar la calidad a partir de un determinado número de indicadores, pero..., ¿qué es un indicador?

Tiana (1996) entiende por indicador un dato o una información (general, aunque no forzosamente de tipo estadístico), relativos al sistema educativo o algunos de sus componentes capaces de revelar algo sobre su funcionamiento o su *salud*.

Casanova plantea: "(...) llamamos indicador de calidad educativa a la *descripción* de una situación, factor o componente educativo en su estado óptimo de funcionamiento."

Luís Campistrous y Celia Rizo, (1998) presuponen que indicador, en el contexto de la *investigación educativa*, se utiliza para redefinirse en una variable que indica el valor de otra; se da por supuesto que *los valores* de la variable utilizada como indicador se determinan de una forma más directa y evidente que la de la otra variable (Campistrous, 1998).

Guerra (2000) considera como indicador de calidad: "es aquel componente que debe ser considerado para evaluar de forma objetiva el proceso o el producto de un sistema educativo, que revela algo de su *desempeño* y cuyo resultado de evaluación permite considerar alternativas para mejorarlo"

En estas definiciones se pueden apreciar claramente los elementos comunes:

Que es una información o dato: estadístico o no.

Que se refiere al sistema educativo (objeto de estudio) o algunos de sus componentes; es decir, que puede ser el todo o la parte.

Que deben revelar algo acerca de su funcionamiento o estado; o sea, cómo marcha o cómo concluye.

Del concepto de Tiana se puede apreciar que éste no especifica el tipo de evaluación: proceso o producto, que sí lo especifica *Guerra* (Op. cit.), la que plantea que deben revelar algo sobre su funcionamiento.

Otra insuficiencia, de la definición de Tiana es que no le da una dirección a la revelación, que dice deben tener los indicadores, ya que ésta debe tener una dirección; que sí lo plantea *Guerra*, cuando expresa que: "(...) cuyo resultado de evaluación permite considerar alternativas para mejorarlo (...)"

A partir de las definiciones anteriores consideramos pertinente definir indicador de calidad educativa:

Es aquel componente, dato, o información, de tipo estadístico o no, relativo al sistema educativo o algunos de sus componentes en su estado óptimo de funcionamiento que deben ser considerados para evaluar de forma objetiva el proceso y/o el producto de un sistema educativo o componente de él, que revela algo de su desempeño o resultado de cuya evaluación permite considerar alternativas para mejorarlo.

Estos indicadores deben caracterizarse de forma tal que permitan establecer un patrón para ser comparado y que de acuerdo con los distintos autores consultados, éstos deben:

Establecerse niveles intermedios y bajos para facilitar la medición.

Partir de la identificación de las prioridades institucionales (pertinente), entidades educativas, en estudiantes caso, escuelas politécnicas industriales, a largo, mediano y corto plazo. Tener en cuenta la *planeación*, los recursos financieros, humanos y *materiales*.

Un sistema de control y evaluación de las actividades y demás, que permita retroalimentarse en todo momento, a fin de tomar alternativas para mejorar el proceso o el producto (ser objetivas).

Evitar los sesgos personales y efectos de halos para la *selección y diseño* de los mismos.

Deben ser claros, precisos y no deben dar lugar a ambigüedades.

2.9. Evaluación de la eficiencia externa como evaluación externa

La mayoría de los autores consultados plantean la complejidad y variedad de criterios que existen a la hora de definir determinados indicadores de calidad, (Soler Fierrez, 1979), (Castro Pimienta, 1996), (Casassús, 1997), (Lafourcade, 1998), (Valdés, 1998), (Toranzos, 1999b), y (Luján, 1996^a y 1996^b), entre otros. No obstante, lo complejo y escabroso que resulta establecer definiciones en esta dirección por ser un concepto no unívoco, el autor considera pertinente definir la variable eficiencia externa o impacto educacional.

Del Diccionario de la Real Academia Española se define:

Eficiencia. (Del lat. *Efficientia*): f. Virtud y facultad para hacer una cosa.

Eficiencia: Fil. La eficiencia es el *poder* producir efectos (...)

Eficiente. (Del lat. *Efficiens, efficiens*): adj. Dícese de la causa que obra y hace una cosa.

Eficacia. (Del lat. *Efficacia*): f. Virtud, *actitud*, actividad, *fuerza* y poder para obrar.

Externo, na. (Del lat. *Externus*): adj. Dícese de lo que obra o se manifiesta a lo exterior y en comparación o contraposición con lo interno.

A partir de las definiciones anteriores, si se reflexiona la acepción del vocablo "eficiencia externa", se puede presuponer que ésta es la virtud o facultad de poder producir efectos a lo exterior, o el efecto externo que produce una cosa.

Por otra parte se define impacto:

Impacto. (Lat. Impactus). M. Choque de un proyectil en el blanco. //2. Huella que él deja. (Diccionario Enciclopédico Universal Marín, 1990)

Impacto. (Lat. Impactus). M. Choque de un proyectil en el blanco. //2. Huella que él deja. //3. Choque violento de un objeto con otro. //4. En el boxeo, puñetazo. // 5. Figurado. Efecto, sensación o impresión intensa producida en alguien o algo como consecuencia de un suceso o acción. (Diccionario Enciclopédico SALVAT, 1982)

Del análisis de ambos conceptos generales, resulta obvio que la acepción de esta palabra emitida por la Enciclopedia SALVAT es la que más se puede ajustar al objetivo del presente trabajo, es decir, que la palabra impacto será considerada como el efecto, sensación o impresión intensa producidas en alguien o algo como consecuencia de un suceso o acción. Pero que su vez, este concepto se asemeja al concepto de eficiencia.

Otros autores relacionan la eficiencia externa como la *rentabilidad* económica de la educación (De la Orden, 1986), (Ahumada, 1992), (Pérez Callejas, 1993), entre otros; por otra parte, otros tantos la ven como un proceso de entrada y salida en un proyecto educativo, (Briones, 1995), (Gento Palacio, 1998), (Riaño, 1998).

Al analizar estas concepciones diferentes se pueden ver dos elementos comunes en las mismas: un proceso de entrada (input) y salida (output) y establecer una comparación desde el punto de vista económico, de la rentabilidad del sistema educativo.

Aquí se parte de los conceptos de eficiencia que emite el Diccionario de la Real Academia Española y del concepto de impacto que presupone Guillermo Briones (1995) cuando plantea que:

"La evaluación del impacto es la que trata de establecer el logro de los objetivos del *programa*. Se denomina también, evaluación de resultados. De esta evaluación, que casi siempre se acompaña de la evaluación de procesos, debe distinguirse la evaluación de efectos entendida como la determinación de las consecuencias que puede producir un programa en su *población* o en el entorno por el hecho de haber logrado los resultados buscados."

De la definición anterior es importante dejar claro que la evaluación del impacto, al igual que la evaluación de la eficiencia externa es una evaluación de resultados, acompañada de una evaluación de procesos que converge en la determinación de consecuencias que puede producir un sistema educativo en su entorno social.

Por otra parte Samuel Gento (1998) emite una valoración desde el punto de vista funcional de la variable impacto, y expresa: "(...) Los indicadores de evaluación del impacto pondrán de manifiesto los efectos que un producto produce en el ámbito de incidencia de sus resultados. Para llevar a cabo esta estimación habrá que contar con la opinión de representantes del entorno físico, social y organizativo del plan mismo."

Aunque Briones y Gento no dan la definición de impacto, sí hacen una explicación funcional de los que ellos entienden como tal, aspecto éste con lo cual nos identificamos, por las siguientes razones:

Dejan bien establecido el tipo de evaluación que contempla la evaluación por resultados.

No ven a este tipo de evaluación (externa) como un ente independiente, por el contrario, consideran que siempre se debe de acompañar de la evaluación de procesos.

¿Cómo se puede dar la evaluación de un resultado, si no se sabe cómo, a través de qué vías y *procedimientos*, entre otros, se llegan a determinados resultados?

Este tipo de evaluación se basa en cómo la determinación de consecuencias, que puede producir un proyecto educativo en su entorno, desde el punto de vista social, económico y político, permite arribar a los resultados buscados.

Estos factores que conforman la evaluación de la eficiencia externa o impacto constituyen una unidad dialéctica, ya que no se pueden excluir una de otra y a su vez cada uno se interrelacionan dialécticamente, lo que permiten evaluar un proceso o un producto, al concluir una etapa, período, entre otros. De aquí que se considere a estos factores como un sistema.

2.10. Indicadores generalizados de la calidad:

Según (Alexander Luis Ortiz, 2005) nos indica que los principales indicadores generalizados de la calidad son:

Desarrollo integral de los estudiantes.

Satisfacción de las necesidades de los estudiantes.

Acceso al *patrimonio cultural*.

Excelencia académica del profesor.

Fundamentos de la calidad (UNICEF):

Rendimiento académico de los estudiantes.

Participación activa y creadora de los estudiantes.

Libertad del estudiante en su trabajo.

Maestría profesional del docente.

Enfoques de la calidad:

Academicista (contenido)

Tecnocrático (*tecnología, informática, ciencias básicas*)

Economicista (*competitividad para el empleo*)

Humanista (formación integral)

Condiciones socio psicopedagógicas para alcanzar altos niveles de calidad:

Atención al desarrollo de los niños desde que la madre esté embarazada.

Atención a la salud infantil en toda edad.

Preparación de los docentes y de sus formadores.

Desarrollo cultural de la familia, preocupación por la preparación de sus hijos y vínculo con la escuela.

Costumbres de crianza y cuidado, hábitos de *lectura* y *televisión* educativa.

Condiciones de las escuelas, clima, materiales escolares, horario de clases, labor de los directores de *grupos*, trabajo de las *organizaciones* estudiantiles.

2.11. Bases del aseguramiento de la calidad de la educación:

Tomado de (Alexander Luis Ortiz, 2005)

Gerencia educativa:

Dirección y cumplimiento del fin y los objetivos de la Educación mediante el *liderazgo* pedagógico de un proceso integrador.

Dirección del aprendizaje:

Remodelación del proceso de enseñanza - aprendizaje.

Dimensiones gerenciales de la calidad educacional:

Condiciones de vida e higiénico materiales.

Vinculación con la familia y la comunidad.

Organización escolar.

Clima.

Resultados de su gestión (impacto)

A continuación explicaremos brevemente cada una de estas dimensiones y los indicadores que las componen:

Condiciones de vida e higiénico – materiales:

Adecuado estado constructivo y de conservación de la escuela.

Inexistencia de hacinamiento en las aulas y en otros locales de la escuela.

Adecuada ventilación e *iluminación* de los diferentes locales.

Existencia de *agua* en las diferentes instalaciones de la escuela que la requieran.

Adecuadas condiciones higiénicas y de limpieza.

Cuidado del *medio ambiente* en la escuela. Iniciativas en la ornamentación y cuidado de los jardines.

Existencia del mobiliario necesario y que tenga condiciones aceptables.

Cuidado de la propiedad social y personal en la escuela.

Adecuada *disciplina*. Métodos persuasivos y de autodirección.

Correcta presencia personal, modales y tono de voz de docentes y estudiantes.

Existencia de un Proyecto Educativo Institucional (PEI) coherente e integrador.

Vinculación con la familia y la comunidad:

Incorporación de la familia y las instituciones socializadoras de la comunidad al proceso pedagógico, en la planeación y desarrollo de la vida de la escuela en todas sus dimensiones y en especial en el trabajo preventivo y comunitario.

Desarrollo de actividades conjuntas que favorezcan el desarrollo integral de los estudiantes como parte del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Organización de actividades dentro y fuera de la escuela para promover el desarrollo cultural de los estudiantes, de sus familiares y de la comunidad.

Organización escolar:

Adecuada *estructura* de dirección con estilos participativos (adaptabilidad, flexibilidad y *creatividad*).

Carácter sistémico del funcionamiento de los órganos de dirección y académicos.

Horario adecuado a las características de la escuela.

Buena asistencia y puntualidad de estudiantes y trabajadores.

Adecuada utilización de los recursos materiales, humanos y financieros.

Participación de docentes y estudiantes en la *organización* y ejecución de las diferentes actividades.

Incorporación de las organizaciones estudiantiles y sindicales a la vida de la institución.

La existencia de normas que regulan la vida de los estudiantes y trabajadores en la escuela.

Adecuadas normas de *comportamiento* y buenas *relaciones interpersonales*.

Clima:

Ambiente escolar acorde con las exigencias sociales, costumbres y tradiciones.

Ambiente de respeto, pero a la vez agradable, de armonía, distensión y cooperación entre todos, que genere vivencias de satisfacción, de *motivación*, de compromiso y de pertenencia.

Participación en la toma de decisiones, criterios y puntos de vista sobre las actividades a realizar y sus resultados.

Resultados de su gestión (impacto):

Resultados de los índices de cobertura, escolarización, retención escolar, continuidad de estudios y repitencia.

Resultados de los índices de asistencia escolar y *laboral*, puntualidad, promoción, eficiencia interna y exámenes internos y externos.

Entrega pedagógica integral de los estudiantes de un grado a otro (empalme didáctico) y su efecto psicopedagógico.

Grado de instrucción, educación y desarrollo alcanzado por los estudiantes en función de los logros (cognoscitivos, procedimentales y actitudinales), indicadores de logros y estándares básicos establecidos para cada área del conocimiento.

Clima psicológico, de trabajo y colaboración entre los estudiantes y el personal de la escuela.

Percepción de los estudiantes, docentes, otros trabajadores y familiares sobre la gestión de la escuela.

Formación de las *competencias* básicas (interpretativa, argumentativa, propositiva), laborales y ciudadanas.

Reconocimiento en la comunidad de la labor de la escuela como principal centro promotor de la cultura en su entorno.

2.12. Supervisión y el modelo educativo ecuatoriano.

Sería interesante que el Modelo de Supervisión que se implante, considere el *Modelo Educativo ecuatoriano* que la Subsecretaría de Calidad, posee o lo está elaborando.

2.12.1. Modelo Nacional de Supervisión Escolar.

El documento Modelo Nacional de Supervisión, caracteriza a la educación como centrada en el niño, con calidad, calidez, equitativo y democrático, se sustenta en un país plurinacional e Intercultural, además considera al *Buen Vivir*.

(Centro de Información Pedagógica Educar para Directivos y Docentes Nov. 2011)

2.12.2. Calidad y Calidez

En el desarrollo de la educación también considera la correspondencia entre calidad y calidez, la primera a través de parámetros específicos y la calidez es más bien la actitud humana hacia relaciones vitales satisfactorias para las partes.



Tomado (Centro de Información Pedagógica Educar para Directivos y Docentes Nov. 2011)

Solamente será necesario determinar que la atención de necesidades y realidades específicas, regionales, interculturales ... , diferenciarán a las instituciones educativas y establecer sesgos dentro de los niveles de evaluación, sobre todo si se usan instrumentos uniformes e ignorando la complejidad de las diversidades y la plurinacionalidad.

2.12.3.Objetivos del Modelo Nacional de Supervisión,

"Objetivos General

"En su carácter de contralor, mediador y coordinador de los aspectos técnico, pedagógico - administrativo a las unidades educativas, el Modelo Nacional de Supervisión Educativa se propone monitorear, evaluar, acompañar y brindar asistencia a las instituciones para su mejora continua y el cumplimiento de los objetivos educacionales con calidad y equidad."

Objetivos Específicos:

"Mejorar el desarrollo de los procesos educativos vinculados con la planificación, la implementación curricular, la motivación y formación del personal docente, gestión y evaluación del sistema educativo.

Garantizar el mejoramiento de las instituciones educativas a través de experiencias y procesos de innovación pedagógica permanentes que puedan sostenerse a través del tiempo.

Instalar procedimientos que incrementen la transparencia y permitan la rendición de cuentas de todos los actores de la comunidad educativa.

La flexibilidad para adecuar el tipo y la periodicidad de los apoyos y controles que cada plantel requiere en función de las necesidades detectadas y garantizar resultados de aprendizaje coherentes con los estándares de calidad.

La integralidad del servicio a través de un trabajo en equipo que atienda las diferentes, pero complementarias, dimensiones de los procesos educativos: técnico-pedagógico, administrativo - operativo y socio comunitario.

(Centro de Información Pedagógica Educar para Directivos y Docentes Nov. 2011)

El desequilibrio entre la asistencia pedagógica y los niveles controladores es evidente, debiendo llamar a los administradores de la educación a establecer un línea de prevención capaz de realizar los movimientos adecuados para poner en acción sus potencialidades, adaptándose para asumir las responsabilidades con profesionalismo y con participación cooperativa, estableciendo vínculos de intercambios profesionales en todas las temáticas entre ellas: la implementación curricular, los planes de lección, ... entre otros, que operatice con suficiencia a las instituciones y valide la idea, los cambios se producen resultado del encuentro de calidad y calidez entre los niveles superiores y los operativos.

2.12.4 Funciones del Modelo Nacional de Supervisión Educativa

Como dijimos antes: "Sería interesante que el Modelo de Supervisión que se implante, considere el *Modelo Educativo ecuatoriano* que la Subsecretaría de Calidad , posee o lo está elaborando.", este impregnado dentro del Modelo de Supervisión, la presencia de un modelo desarrollado es sumamente orientador por su naturaleza mediadora y capacidad de ofrecer certidumbre al sistema educativo, evitando los cambios abruptos que muchas veces por falta de originalidad a las mismas funciones se las cambia de denominación.

2.12.5. Los Ejes del Modelo

Asesoría, Auditoría y Mediación como grandes ejes constituyen las funciones del modelo y al afirmar que: "asumiendo que es necesaria la diferenciación y especificación de tareas para una mayor eficiencia y cumplimiento de sus objetivos, en el actual modelo de supervisión educativa" 2, la diferenciación y especificación es importante como también la integración de las funciones y que la medición no sólo abarquen los conflictos del "clima institucional" sino también las diferencias de los enfoques y planteamientos pedagógicos, así como la auditoria debe alcanzar los niveles de la asesoría institucional, sobre todo porque, una buena asesoría conducirá al éxito en la acción auditora.



Tomado: (Centro de Información Pedagógica Educar para Directivos y Docentes Nov. 2011)

2.12.5.1 Consideraciones generales:

La calidad de la educación responde a la tarea del educador como agente socializador. Esto quiere decir que el análisis de la *calidad educativa* es imposible al margen de la actividad del maestro y de las *investigaciones* pedagógicas, que constaten la labor educacional y propongan vías para su perfeccionamiento mediante el *diálogo* y la participación comunitaria.

La participación es una necesidad intrínseca del hombre, porque se realiza, se encuentra a sí mismo; por tanto negársela es impedir que lo haga. No participar significa dependencia, la aceptación de valores ajenos, y en el plano educativo implica un modelo verbalista, enciclopedista y reproductivo, ajeno a lo que hoy día se *demand*.

Las soluciones educativas no deben reducirse al marco de la escuela sino acceder a la comunidad, a la familia, al mundo productivo, ya que el carácter de la escuela no sólo refleja la sociedad en que está inserta sino que constituye el centro cultural más importante de la comunidad y un potencial de transformación de la misma y de elevación de la calidad educativa, para lo cual es necesario promover un compromiso a nivel de base en lo que respecta a la responsabilidad profesional del docente.

Esto implica que los métodos de trabajo que utiliza el docente no deben divorciarse de los científicos, es decir, debemos asumir una posición científica en el trabajo por la calidad educacional, no se debe divorciar la *docencia* de la *investigación*, ya que esto traería un retroceso en el camino del desarrollo educativo y por tanto de la calidad educacional.

2.13. Características generales y objetivos de la supervisión de la educación de los establecimientos educativos

La tarea de la educación consiste en preparar jóvenes para que estos se enfrenten a los nuevos desafíos que el siglo XXI les depara, en temas diversos que impactan no solo a nivel individual sino además a nivel familiar y por ende a nivel comunitario.

Conforme crecen las sociedades, la educación va sufriendo transiciones, donde no necesariamente existe una relación directamente proporcional entre la cantidad de cambios que se producen y la calidad de dichos cambios de la educación.

No solo en Ecuador, sino en todas partes del mundo, la calidad de la educación constituye (o debería constituir) una preocupación de los ministerios a cargo de velar por el sistema educativo de la nación.

En una sociedad donde la educación secundaria no se concebía como aquella educación que venía después de la educación primaria, sino al contrario como una instancia para la formación de élites académicas, administrativas y productivas, ha sido transformada en su mayoría en una educación por masas, y la pregunta es si aquellos encargados de supervisar que estos niños y jóvenes ecuatorianos reciban la educación adecuada realizan sus funciones a cabalidad.

Este capítulo contiene una breve descripción de la estructura del sistema educativo en el Ecuador en la Sección 1.2, para luego efectuar un enfoque puntual de lo que son los colegios Particulares de la ciudad de Guayaquil. Además, se explican en la Sección 1.5 las características principales de la supervisión educativa que efectúa el estado ecuatoriano a fin de garantizar la calidad de la educación que los niños y jóvenes ecuatorianos merecen, su importancia y sus objetivos, y como estos ayudan al desarrollo continuo de la calidad Educativa. A partir de la sección 1.6 existe una detallada explicación sobre cuál debería ser el rol de los supervisores a cargo de

esta función en la ciudad de Guayaquil y los beneficios que el buen desempeño de la misma traería consigo a la mejora de la calidad de educación.

2.14. Marco para la educación de calidad

La UNESCO, por sus siglas en inglés para Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, plantea cinco dimensiones fundamentales de la educación de calidad desde el punto de vista de los derechos humanos y enfocados a dos planos diferentes que son el del alumno y el del sistema (véase 2); y se mencionan a continuación:

“Desde el plano del alumno, La educación de calidad gira en torno de los alumnos, a quienes ayuda a aprender ofreciéndoles una amplia gama de modalidades a partir del supuesto de que el aprendizaje guarda relación con la experiencia, la lengua y las prácticas culturales, las dotes personales, los rasgos, el entorno y los intereses personales. Aprendemos de maneras distintas, y cada manera apela a distintos sentidos y capacidades. La educación de calidad da cabida al alumno y puede adaptarse a las distintas necesidades de aprendizaje. Tiene carácter integral y va dirigida a todos, con independencia del sexo, la edad, la lengua, la religión y el origen étnico, garantizando la posibilidad de participar en actividades didácticas organizadas y aprender de ellas”.

“Es decisiva la importancia de lo que el alumno aporta a su aprendizaje o al aprendizaje del grupo. Tal aportación es muy diversa, como, por ejemplo, aptitudes laborales, experiencias traumáticas, excelentes oportunidades para el desarrollo del niño en la primera infancia, enfermedades o hambre. Todos estos aspectos determinan el aprendizaje del alumno y la interpretación que éste hace de lo que se le presenta. Se sabe perfectamente que el contenido es un factor de la calidad, pero este supuesto debe volverse a examinar en vista de los cambios que se han producido en el mundo. Gran parte de la enseñanza que se imparte en todo el mundo ya no tiene que ver con los alumnos. Hace falta disponer de planes de estudio y material didáctico pertinentes para enseñar a leer, escribir y realizar operaciones aritméticas e inculcar conocimientos y preparación para la vida activa, lo cual comprende educación sobre los derechos, la igualdad entre los sexos, el

respeto de la naturaleza y otras formas de vida, la salud, la nutrición, el VIH/SIDA, la paz y el respeto y apreciación de la diversidad. Los procedimientos de la educación suelen pasarse por alto cuando se estudia la calidad. El modo en que se capacita a los alumnos para que formulen y resuelvan problemas, el tratamiento que reciben los distintos alumnos dentro de un mismo grupo y el correspondiente comportamiento y la medida en que las familias y las comunidades toman parte en la educación son procedimientos que determinan la calidad de la educación. Los procedimientos de una educación de calidad necesitan personal docente debidamente preparado que sea capaz de aplicar métodos de enseñanza y aprendizaje centrados en el alumno y de adoptar enfoques orientados a la preparación para la vida activa. Como consecuencia, hasta la expresión “centrado en el alumno” debe modificarse para que abarque cuestiones de disparidad y discriminación relacionadas, por ejemplo, con la cultura, la lengua y el sexo. Cada vez resulta más evidente que el entorno de aprendizaje también forma parte de la calidad de la educación. La escuela debe disponer de servicios adecuados de higiene y saneamiento, y, de ser posible, convendría que cerca de la escuela se facilitasen servicios de salud y nutrición. Las políticas de la escuela y su aplicación deben fomentar la salud física y mental, la seguridad y la protección. Aunque el entorno físico se entiende mejor, el psicosocial, de importancia por lo menos equiparable, ha de vigilarse rigurosamente para eliminar prácticas como la discriminación por motivos de sexo, la intimidación abusiva, los castigos corporales y los trabajos forzosos.

Desde el plano del Sistema, La educación de calidad debe ofrecerse en el marco de un sistema de gestión y administración que también propicie el aprendizaje efectivo. Para ello, es necesario que el sistema esté debidamente gestionado con arreglo a procedimientos transparentes. El sistema debe regirse por la aplicación de políticas acertadas. El marco legislativo debe ser adecuado. Hacen falta recursos suficientes en reconocimiento de la gama completa de factores que pueden aportarse para prestar apoyo a la educación. Por último, debe disponerse de los medios necesarios para medir los resultados del aprendizaje”.

En este punto surge la interrogante de hacia dónde se dirige la educación y que ha de supervisarse. No por ser Ecuador un país en vías de desarrollo, sus objetivos difieren mucho de los objetivos que desean alcanzarse en otras partes del mundo en el ámbito educativo. Lo que se pretende alcanzar con una educación de calidad es

Conocimientos, es decir que los estudiantes adquieran todos los resultados cognitivos fundamentales (comprendiendo así la capacidad de leer y escribir, la competencia aritmética y un núcleo duro de conocimientos); Valores como la solidaridad, igualdad entre los sexos, tolerancia, entendimiento mutuo, respeto de los derechos humanos, no violencia, respeto de la vida y la dignidad humana. Aptitudes o competencia de manera que cada estudiante tenga la facultad de resolver problemas, experimentar, trabajar en equipo, convivir e interactuar con personas diferentes y aprender a aprender; Comportamientos para que el estudiante tenga la voluntad de llevar a la práctica lo que se ha aprendido.

CAPÍTULO TRES

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. La sociabilidad en el niño (J.A. MARINA)

La conciencia ciudadana: del sentimiento a la virtud

En *Aprender a vivir*, J. A. Marina consideró la sociabilidad como uno de los componentes del buen carácter. A los modernos, criados en el supermercado de la individualidad, nos resulta sorprendente que Aristóteles dedicara una gran parte de la *Ética a Nicómaco* al estudio de la amistad, porque nos parece un fenómeno puramente psicológico, afectivo, sin repercusiones éticas. No lo pensaron así los antiguos. Dugas nos explica:

La amistad tiene un lugar importante en la historia de las ideas morales. Es anterior a la justicia. Los pueblos y los individuos practicaron la amistad mucho tiempo antes de conocer el derecho. De una manera indirecta, prepara el advenimiento de la justicia. La justicia es, en efecto, la amistad generalizada.

La sociabilidad supone una aptitud para la convivencia. Se basa en una creencia básica, tal vez ahora en crisis: que las otras personas pueden ser fuente de satisfacción y no sólo de decepciones, exigencias o amenazas. Del refrán «más vale solo que mal acompañado» se ha sacado una conclusión desolada: no hay compañía que sea mejor que la soledad. Aumentan en todas partes los solitarios por gusto. A pesar de ello, más del 95% de las personas cree que la felicidad procede de las relaciones amorosas. Desde el punto de vista subjetivo, la sociabilidad supone la aceptación de un irremisible hecho objetivo: no podemos vivir sin los demás. Salvo el anacoreta que vive en el desierto, el eremita; ese cactus a lo divino, todos vivimos a costa de los demás. Y si no los reconocemos, caemos forzosamente en la impostura. La sociabilidad se prolonga virtuosamente con la solidaridad. Uno de los aspectos más novedosos de las modernas psicologías del desarrollo es su interés por las conductas pro sociales. De ellas hablaremos más adelante.

Nuestra felicidad depende de que sepamos integrarnos en un proyecto social, que sepamos colaborar, entendernos, querer, ser queridos, comunicarnos. La sociabilidad es la virtud que se encarga de todo eso. Es una actitud, un estilo

afectivo, que debe ir acompañada de una clara comprensión de la realidad. No solo es que seamos seres sociales, es que de hecho vivimos en una sociedad que nos construye y a la que construimos. La conciencia de vinculación y participación forma parte de este primer componente de la competencia social.

3.2 Las edades de la sociabilidad y su pedagogía

Para mayor utilidad pedagógica vamos a dividir el apartado dedicado a las edades de aprendizaje en cuatro etapas:

- *De 0 a 3 años, primer ciclo de Educación Infantil.*
- *De 3 a 6 años, segundo ciclo de Educación Infantil.*
- *De 6 a 12 años, la escuela primaria.*
- *De 12 a 18 años, la escuela secundaria (ESO y Bachillerato).*

Marina: sociabilidad 3 relaciones conflictivas con los padres, cuya paciencia suele poner a prueba. Por ejemplo, comienza a mentir. La escuela se va haciendo más formal y el niño tiene que aprender normas. Comienzan a elaborar conceptos sobre la realidad social, la diferencia entre familia y escuela y también entre las normas convencionales y las normas morales. Cambia mucho la relación con sus iguales. Se implican en actividades lúdicas más complejas y van desapareciendo los juegos solitarios y en paralelo, tan frecuentes entre los dos y cinco años, cuando a los niños les gusta jugar juntos, pero sin jugar a lo mismo necesariamente. Aparecen las actividades compartidas y también la capacidad, que veremos en otros apartados, de tomar perspectiva social y ponerse en el lugar del otro. Tiene mucha importancia educativa el hecho de que los niños empiezan a conocer las reglas en el juego. Que saben que tienen que respetar. Éstos son los elementos más importantes que la familia y la escuela tienen que cuidar. La capacidad de mantener relaciones con otros niños es determinante para el encaje social. También es el momento de vigilar los comportamientos agresivos que deben tratarse antes de que se conviertan en hábitos de comportamiento antisocial.

3.3 La escuela primaria (6 a 12 años)

A partir de los seis años el niño va comprendiendo las relaciones de reciprocidad, comprende mejor las emociones propias y ajenas, las regula mejor, y comienza a elaborar los conceptos sociales.

La agresividad física suele ser menor que en la etapa anterior y es sustituida por agresiones verbales; insultos, amenazas. Se instauran los juegos de reglas, y aumentan las charlas entre amigos sobre la conducta de los demás y las relaciones interpersonales.

Para el desarrollo del niño resulta importantísimo el modo como es aceptado por sus iguales.

Las técnicas socio métricas utilizadas en contextos escolares nos permiten agrupar a los niños por el grado de aceptación. Hay niños populares, niños controvertidos, niños promedio y niños rechazados.

Se ha comprobado que el rechazo produce unos efectos destructivos en el niño, por lo que se trata de un problema que se debe intentar resolver en la escuela.

3.3.1 La adolescencia (12 a 18 años)

La adolescencia provoca serios problemas de sociabilidad. Las relaciones familiares tienen que rediseñarse, lo que, con frecuencia, no es fácil. Es la etapa de la búsqueda de identidad y, al mismo tiempo, de la necesidad de integrarse en un grupo. Surge también un mayor interés en la sexualidad, y en todas las relaciones que giran a su alrededor. Es el momento además de grandes amistades y de grandes tiranías. El grupo pasa a convertirse en el principal agente educador.

3.4 Estilos de crianza

Los expertos han distinguido cuatro estilos básicos de educación parental. Tienen una gran importancia en el establecimiento y adquisición de habilidades sociales, por lo que deben tenerse en cuenta a cualquier edad.

Los cuatro estilos son: **Permisivo, Negligente, Democrático, Autoritario**. Las variables que definen el estilo de crianza son el afecto y la comunicación, por una parte, y el grado de exigencia y control, por otra.

3.4.1. Estilo permisivo. Los padres controlan poco a sus hijos, les exigen poco, y son muy comunicativos y afectuosos. Los hijos que se educaron de esta manera es probable que tengan una alta autoestima, pero baja competencia social. Se acentuarán sus rasgos de vitalidad, pero les costará controlar sus impulsos, se adaptarán bien al grupo de iguales, aunque no tendrán una buena motivación en sus tareas, podrán mostrarse más inmaduros.

Marina: sociabilidad.

3.4.2. Negligente. Los padres expresan poco afecto, son poco comunicativos; y además ejercen poco control sobre sus hijos. Estos niños es muy posible que tengan

una pobre autoestima, que no sean socialmente competentes, que les cueste controlar sus impulsos, motivarse, respetar las normas. Aumenta la probabilidad de que sean emocionalmente inestables, y de que tengan problemas de conducta

3.4.3. Autoritario. Los padres tienen un nivel elevado de control y exigencia sobre el hijo, a la vez que su expresión de afecto en la comunicación es baja. Los niños tendrán poca autoestima, no serán socialmente competentes. Se favorece la agresividad y la impulsividad. Las normas se aceptarán por obediencia, no por un deseo de colaboración y se aprende a buscar recompensas inmediatas, a corto plazo.

3.4.4. Democrático (responsable) Los padres son afectuosos y comunicativos, al mismo tiempo que exigen y controlan a sus hijos. Los niños desarrollan una buena autoestima, competencias y habilidades sociales, autocontrol y autonomía. Aprenden a encontrar las recompensas a largo plazo.

3.5. Los círculos de convivencia

La sociabilidad comienza en la familia y se expande. En la vida personal este paso del ámbito privado al público se realiza con mayor o menor soltura, porque los sentimientos de identidad y de pertenencia pueden reducir la sociabilidad. Las formas básicas de sociabilidad están en quiebra.

Bauman habla de la «sociedad líquida». Vivimos en la época de muchedumbres solitarias. La estabilidad familiar ha disminuido, la comunicación vecinal también. Las identidades nacionales con frecuencia son mecanismos de segregación y enfrentamiento, y el sentimiento de humanidad compartida desaparece en cuanto surgen disputas entre pueblos vecinos.

La competencia social debe darse en todos estos círculos. Por su especial relevancia queremos mencionar el sentimiento de humanidad compartida, porque es el que fundamenta el orden ético universal. Sólo tras un larguísimo proceso de humanización, precario e intermitente, hemos llegado a tener el sentimiento de una compartida humanidad. Finkelkraut escribe:

La idea de que todos los pueblos del mundo forman una humanidad única no es, ciertamente, consustancial al género humano. Es más, lo que ha distinguido durante mucho tiempo a los hombres de las demás especies es precisamente que no se reconocían unos a otros. Lo propio del hombre era, en los inicios, reservar celosamente el título de hombre exclusivamente para su comunidad.

En un momento en que el mundo se ha vuelto muy pequeño y todas las sociedades son multiculturales, cuando vivimos en un nivel ético que nos impone a establecer en todo el mundo los derechos humanos, resulta más urgente que nunca establecer esta sociabilidad humana, esta reivindicación de la fraternidad.

3.6 Los obstáculos de la sociabilidad

La insociabilidad; la dificultad de desarrollar este factor de la competencia social y ciudadana, tiene diversos grados de gravedad. Hay personas reservadas, tímidas, misántropas, desconfiadas o aquejadas de fobias que dificultan su vida. Algunas de ellas; como la timidez o la fobia social, se dan con cierta frecuencia en la adolescencia, por lo que caen dentro del ámbito de acción educativo. En *Anatomía del miedo*, uno de nosotros ha tratado este asunto con detenimiento, En esta ocasión queremos centrarnos en la «desconfianza» como gran obstáculo a la sociabilidad. Muchos sociólogos hablan de que vivimos en la sociedad de la desconfianza. Francis Fukuyama, en su libro *La confianza* advierte que:

Marina: sociabilidad 5

La disminución de la confianza y de la sociabilidad se evidencian en varios cambios de la sociedad estadounidense el aumento del crimen violento y de los pleitos civiles: la atomización de la estructura familiar; la disminución de una amplia gama de estructuras sociales intermedias como los vecindarios, las Iglesias, los sindicatos, los clubes y las instituciones benéficas y la sensación generalizada de que carecen de valores compartidos y un sentido de pertenencia a su entorno.

La confianza es un componente esencial del capital social, y sólo la sociedad en su conjunto puede construirlo y mantenerlo. Pero en el ámbito individual encontramos un antecedente que lo facilita: el sentimiento de seguridad básica que adquiere el niño a través de su educación, en especial través de unas relaciones de apego seguras.

3.7 Recursos pedagógicos

Se han diseñado programas para favorecer la sociabilidad. La importancia de las relaciones de apego ha producido mucha investigación sobre la forma de establecerlo adecuadamente. La seguridad del afecto, la consistencia del cuidado, del trato y de la disciplina, son elementos esenciales.

Se han elaborado distintos programas de intervención destinados a promover el desarrollo de las capacidades necesarias para mejorar la relación con los demás, que coinciden con la educación de los demás componentes de la competencia social que hemos aislado y que estudiaremos a continuación.

Tiene gran importancia en este aspecto la educación afectiva, la perseverancia para vencer los miedos, y para mejorar en la práctica las relaciones en el colegio. La labor de los padres es muy importante, por ejemplo, al mantener contacto con los padres de los compañeros del niño, y al recibir a estos en casa, organizando fiestas, celebraciones o juegos compartidos.

Una parte importante de la educación en habilidades sociales -formas de cortesía, como pedir favores, exponer quejas, saludar- intenta favorecer la sociabilidad eliminando tensiones.

3.8 Habilidades didácticas en los docentes

El programa de educación normal en el año 92 señalaba como perfil docente del egresado de la SEP cinco rasgos básicos que al paso de estos 20 años no se han perdido, el primero de ellos se refería 1. Al desarrollo de habilidades cognitivas (Habilidades cognitivas; meta cognición; investigación acción participativa, entre otras). 2. Conocimiento de planes y programas de estudio vigentes; 3. Desarrollo de habilidades didácticas; 4. El aprecio de la profesión, docente, considerando a esta como una carrera de por vida; 5. Aprecio a la diversidad. Estos señalamientos como ya se ha mencionado han sobrevivido por más o menos 20 años; por ser parte del desarrollo y formación básica de los docentes; entre ellas destacaremos el desarrollo de las habilidades didácticas en los docentes egresados de las escuelas normales en los últimos años e iniciaremos diciendo:

- La formación básica exige al nuevo profesor el conocimiento profundo; incorporar a su gestión los valores culturales y tradiciones que son propios de esa comunidad. incorporar las variables contextuales locales en la planeación y gestión del proceso enseñanza aprendizaje.

- Preparación cultural: análisis crítico, capacidad reflexiva, conocimiento técnico, capacidad de adaptación, capacidad de trabajo en equipo o cooperativo, capacidad organizativa, competencia en áreas de gestión administrativa.

Los maestros egresado en estos últimos años bajo la teoría de las competencias, toma como punto de partida el término competencia, que resulta polisémico al recibir diversas interpretaciones, como las de capacidades, habilidades, aptitudes, por lo tanto su interpretación es compleja al momento de revisar sus nociones, ya que dependiendo de la disciplina que se ocupe de su estudio es el sentido y significado. Y sobre la cual ha de formular el desarrollo de las habilidades didácticas que ha de desarrollar para si mismo, revisando su práctica, sus estrategias de aprendizaje tal como describe Makarenco en su poema pedagógico cuyo principio fundamental es que la educación es un proceso que se produce con esfuerzo y disciplina, y cuyo objetivo es el ejercicio de una socialización eficaz y productiva.

Las perspectivas sobre las que se orienta la formación de docentes basada en competencias didácticas presenta información que coadyuva a la comprensión de su concepción, su forma de operación y las propuesta de competencias que se han asumido desde una perspectiva psicopedagógica de la teoría de la Gestalt, (el término Gestalt proviene del alemán y fue introducido por primera vez por Christian von Ehrenfels. No tiene una traducción única, aunque se lo entiende generalmente como "forma". Sin embargo, también podría traducirse como "figura", "configuración" e, incluso, "estructura" o "creación")o desde la competencia laboral haciendo énfasis en la funcionalidad técnica y estratégica de los docentes en la realización de las tareas señaladas en plan y programas de estudio vigentes mismas que parte desde un marco teórico basado en el constructivismo postura que se diferencia de las anteriores que implica asumir un rol diferente del docente y del alumno en la construcción de los aprendizajes.

El rubro competencias didácticas se hizo una revisión exhaustiva de los estudios que se han realizado sobre competencias profesionales de los docentes conformando el estado de conocimiento de dicho tópico, señalado en el curso básico 2009,2010 y 2011 para maestros en servicio. Qué bien va dirigida a los formadores de formadores y que se describe en el marco de las competencias profesionales de

manera declarativa, en virtud de que los Planes y Programas de estudio del Programa de Educación Preescolar 2004, y la Reforma a la Educación Secundaria 2006 que hacen explícita la noción de competencia y la de 2009 que puntualiza cada una de estas expectativas.

[\(http://formacioncontinuaedomex.wordpress.com/2011/06/27/curso-basico-de-formacion-continua-para-maestros-en-servicio-2011/\)](http://formacioncontinuaedomex.wordpress.com/2011/06/27/curso-basico-de-formacion-continua-para-maestros-en-servicio-2011/)

3.9 Blog general de saberes para maestros en servicio, con ánimos de apoyar a otros docentes en la mejora de sus competencias áulicas.

Considerando los rasgos del perfil de egreso desde 1992 a 2011 en el rubro de competencias didácticas en los docentes egresados de la normal y los que se encuentran en servicio, sólo se puede decir que los docentes con competencias didácticas suficientes:

a) Sabe diseñar, organizar y poner en práctica estrategias y actividades didácticas, adecuadas a los grados y formas de desarrollo de los alumnos, así como a las características sociales y culturales de éstos y de su entorno familiar, con el fin de que los educandos alcancen los propósitos de conocimiento, de desarrollo de habilidades y de formación valora establecidos en los lineamientos y planes de estudio de educación;

b) Conoce y aplica distintas estrategias y formas de evaluación sobre el proceso educativo que le permiten valorar efectivamente el aprendizaje de los alumnos y la calidad de su desempeño docente. A partir de la evaluación, tiene la disposición de modificar los procedimientos didácticos que aplica.

c) Estas se refieren a lo que denomine competencias didácticas operativas, derivadas de las fases de la práctica educativa planeación, aplicación y evaluación con el propósito de codificar lo que sucede en las prácticas de los maestros en formación con el fin de coadyuvar al desarrollo de las competencias

En cuanto a esto podemos decir que el maestro que conoce e identifica las estrategias didácticas para trabaja en la escuela manifiesta estos rasgos; para lo

cual se sugiere el uso de una escala de observación del trabajo de los docentes egresados y los permanentes, además de una entrevista exploratoria en que les se pide narren algunas situaciones críticas que han enfrentado para su adaptación a la escuela, que se vincule a los planes y programas de estudio, y otros incidentes críticos que ha resuelto sin que medien sus aprendizajes.

3.10 De valoración en las actividades del docente

- Utiliza diversas estrategias de enseñanza

1. Cuando se emplean diversas estrategias como la exposición, la narración, la lectura, el mapa conceptual, los conocimientos previos, etc. Para hacer amena la clase.
2. Cuando la aplicación de estrategias resultan poco variadas, son recurrentes generando monotonía en el aula.
3. Cuando en las estrategias aplicadas se usan frecuentemente las mismas cayendo en el aburrimiento.

- Usa diversos recursos de enseñanza

1. Cuando los recursos de enseñanza que se usan son variados como: El uso de láminas, carteles, libro del alumno, cuaderno del niño, videgrabadora, y distintos materiales que hacen amena la clase como juegos, dinámicas grupales, etc.
2. Cuando los recursos de enseñanza son escasamente variables, apegándose solo al uso del pizarrón, la libreta, el libro del alumno y el cuaderno del niño.
3. Cuando los recursos de enseñanza se usan en forma irregular perdiéndose su intencionalidad.

- Aplica los enfoques de las asignaturas

1. Cuando se apega al enfoque de cada asignatura en el desarrollo de la clase.

2. Cuando intenta apegarse al enfoque de cada asignatura sin los resultados esperados.
 3. Cuando sólo en algunas clases intenta aplicar el enfoque de las asignaturas.
- Formula adecuadamente las instrucciones
 1. Cuando de manera secuenciada explica correctamente las tareas que los niños deben realizar.
 2. Cuando intenta explicar las tareas que los niños deben realizar pero no se da a entender con claridad.
 3. Cuando intenta explicar las tareas que deben realizar los niños pero éstos no entienden con frecuencia.
 - Tiene variedad en sus formas de expresión
 1. Cuando en su expresión emplea todo tipo de recursos como el cuerpo, las manos, la cara, el tono de voz, hace ademanes, gestos, etc.
 2. Cuando en su expresión se le dificulta usar los recursos con que cuenta.
 3. Cuando en forma esporádica emplea algunos recursos de su expresión
 - Aprovecha los libros de texto
 1. Cuando en su secuencia didáctica incorpora permanentemente el uso de libros de texto.
 2. Cuando incorpora el uso de los libros de texto solo en algunas clases.
 3. Cuando de vez en cuando se usa el libro de texto en las clases
 - Emplea otro tipo de materiales
 1. Cuando en su práctica docente hace uso de materiales que van más allá de los marcados en los programas, ficheros, etc.
 2. Cuando emplea materiales no marcados en los programas y ficheros con relativa periodicidad.

3. Cuando en forma esporádica emplea otros materiales para el desarrollo de sus clases.
- Aprovecha los recursos del medio
 1. Cuando emplea los recursos del entorno o el aula.
 2. Cuando emplean solo algunos recursos del entorno
 3. No emplea recursos del entorno.
 - Aprovecha los recursos de las TIC
 1. Cuando emplea los recursos de las TIC entorno o el aula.
 2. Cuando emplean solo algunos recursos de las TIC en e entorno
 3. No emplea recursos de las TIC.
 - Controla al grupo
 1. Control total del grupo.
 2. Controla medianamente al grupo.
 3. No controla al grupo.
 - Aplica los instrumentos de evaluación
 1. Aplica instrumentos como cuestionarios, pruebas, etc.
 2. Aplica algunos instrumentos.
 3. No aplica instrumentos.
 - Usa los resultados de la evaluación
 1. Retroalimenta su práctica por los resultados de evaluación.
 2. Aplica algunos instrumentos para retroalimentar.
 3. No usa los resultados.

Toda evaluación, para que pueda facilitar la comprensión en profundidad de la actividad profesional, necesita estar contextualizada. Sólo así podrá facilitar luego una toma de decisiones justa y racional. De lo contrario, puede convertirse en un juicio inexacto, parcial y desalentador”. (Santos Guerra, 1996. Pág. 46).

En el diseño del auto informe también se estimó la siguiente opinión de Santos Guerra:

“La principal finalidad de la evaluación del profesorado reside en la ayuda. La evaluación ha de ser una ayuda, no una amenaza. El propósito de la evaluación no debe ser la realización de un ajuste de cuentas o de un juicio sobre la actuación profesional de los docentes. El objetivo fundamental es conseguir, a través de la indagación rigurosa sobre la práctica, las evidencias necesarias para la comprensión de la actividad, de tal manera que los protagonistas puedan formular un juicio riguroso sobre su valor educativo”. (Santos Guerra, 1996. Pág. 49)

3.11 Modelo de profesor

Para Santos Guerra (1996), cuando se aplica esta forma de evaluación, se toma en cuenta un modelo de profesor que no siempre es el modelo deseable.

En este sentido argumenta que:

“Basta recorrer algunas listas de cuestiones para comprobar que se refieren a un profesor de corte clásico, de tipo transmisivo, de talante autoritario:

Desarrolla todo el programa.

Prepara las clases.

Explica con claridad.

Contesta con exactitud.

Mantiene el orden.

Utiliza material didáctico.

Evalúa permanentemente.

Corrige con justicia”.

(Santos Guerra, 1996. Pág. 52 y 53)

En atención a las anteriores premisas se diseñó el primer conjunto de indicadores, denominado indicadores clásicos para la evaluación del profesorado. Vamos a verlos a continuación:

3.11.1 Dominio de los temas tratados en clases:

Los profesores consideran que el profesional de la docencia debe manejar a profundidad y con precisión el área donde enseña. No es suficiente manejar estrategias de enseñanza y de facilitación de aprendizajes. Indican que hay que manejar las áreas temáticas no sólo en los aspectos teóricos sino también en las experiencias vivenciales y aplicadas. Asimismo los profesores señalan que no sólo se debe tener dominio de los temas sino de todo el programa de la cátedra, también se deben conocer los programas de las asignaturas anteriores y los programas de las asignaturas posteriores y de esta forma hacer que la asignatura de cada docente contribuya a desarrollar el Plan de Estudios y la concepción curricular planteada en la escuela. Afirman que el hecho de no dominar los temas tratados conduce a crear desconfianza en los estudiantes y esta falta de credibilidad se mantiene incluso cuando el profesor trata temas que sí domina.

Para los docentes, emplear de múltiples estrategias de evaluación responde al hecho de respetar el principio de individualización de la enseñanza y a la diversidad de formas evaluativas. Según sus opiniones, entre las técnicas e instrumentos que más utilizan resaltan los siguientes: las monografías individuales y grupales, ensayos, pruebas escritas, discusiones seminariales, estudio de casos, exposiciones, trabajos, informes, resolución de problemas, lecturas comentadas, pruebas orales, pruebas de ejecución, pruebas objetivas, lista de cotejo, escalas de estimación, escalas semánticas y escalas likert. Por otra parte, los docentes indican que también valoran aspectos referidos a la asistencia, la participación y el interés del estudiante, sobre todo en las actividades vivenciales y en las realizadas dentro del aula de clases. Todas estas estrategias quedan definidas en atención a la importancia, profundidad, pertinencia, originalidad y creatividad exigidas por el programa y objetivos de la evaluación.

En este punto se puede observar que la importancia de utilizar múltiples y variadas estrategias de evaluación fue ponderada por los docentes de forma positiva. En consecuencia, se puede afirmar que la concepción de evaluación señalada por ellos apunta a caracterizarse por ser cualitativa. En este aspecto es importante recordar la calificación que se dio a la concepción de evaluación que subyace en el Reglamento (medicioncitas); por tanto resulta contradictoria la opinión expresada por los docentes y lo establecido en las pautas legales.

Además, para sostener aún más tal juicio, apelamos a las circunstancias concretas que sobre este asunto se observan en la escuela en estudio; a saber, preferencia, tanto de los profesores como de los estudiantes, por el diseño y aplicación de las llamadas pruebas pedagógicas: Pruebas Objetivas, de Ensayo, Orales y de Ejecución; uniformidad en la aplicación de las técnicas de evaluación debido a la naturaleza de las cátedras, así como también las ventajas que para los docentes implica la utilización de estos medios de evaluación, tales como su propio diseño y calificación o corrección.

En consecuencia, se puede señalar que la concepción de evaluación de los aprendizajes que subyace en la Escuela de Educación se centra en el enfoque psicométrico; a saber por el empleo cotidiano de instrumentos de medición y, por la facilidad que tienen los mismos para su diseño, aplicación y corrección.

Promover la participación del estudiante durante las clases

Para los profesores, este tipo de participación encuadrada en la democratización del acto educativo, permite que el estudiante exprese sus experiencias, intereses, ideas, valores, necesidades etc., lo cual le otorga un significado particular a lo que se aprende. Las clases donde los estudiantes son estimulados a participar resultan más motivantes para el grupo. Queda de parte del docente sintetizar e integrar estas intervenciones a los objetivos del José Gregorio Fonseca Ruiz 241 El desarrollo axiológico del profesorado y la mejora institucional asignatura. También los docentes expresan que de nada o poco vale exponer una información, por muy importante que sea, si no tiene ningún significado para los estudiantes, o si no forma parte de lo que pueden ser sus vivencias.

Si se concibe el acto educativo como una actividad que permite el intercambio de los agentes involucrados por principio es necesaria la intervención activa de las partes. Para que se dé este acontecimiento es fundamental el rol que juega el profesor y, ello depende en gran medida de la concepción que posea del acto educativo. Empero, la relación estudiante – profesor que mayor caracteriza ese intercambio en la escuela objeto de la investigación es la verticalidad.

Además del papel demandado al docente también es necesaria la actitud del estudiante, que sea capaz de presentar inquietudes y de demostrar interés por su perfil profesional. Esta actitud es poco visible en el estudiantado que asiste a las aulas de clases de la escuela en cuestión.

3.11.2 Incentivar la reflexión crítica

Los profesores indican que el exigir reflexión crítica a los estudiantes se queda en una mera aspiración. Muchos docentes son poco críticos por lo que se les dificulta fomentar esto en los estudiantes. Además de la actitud y conducta del docente, deben brindar herramientas a los estudiantes para este propósito.

Una formación integral y multidisciplinaria que conduzca a una cultura general sobre conocimientos referidos a: filosofía, antropología, historia y psicología; así como también conocimientos vivenciales sobre ejercicios de la crítica, tanto individuales como grupales.

Es este punto los docentes señalan de manera significativa que el desarrollo del pensamiento crítico en el estudiante es la función pedagógica fundamental en la educación superior; por lo tanto, no sólo se debe fomentar en las clases sino en todo el desarrollo del programa cuya finalidad principal no debe ser otra que alcanzar la reflexión crítica. En este punto los docentes distinguen que el fomento de la crítica se debe realizar en atención a dos perspectivas: actitudes y conductas racionales centradas en el desarrollo de los procesos cogitativos y, actitudes y conductas creativas centradas en lo vivencial. Aunado a estas consideraciones los profesores opinan que cuando los conocimientos desarrollados en clases, por sí mismos, carecen de crítica, el docente debe exponerlos con sus bondades y deficiencias; y si va a asumir una actitud crítica de parcialidad o rechazo, debe indicárselo a los estudiantes y advertirles que representa una postura personal

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. El uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo”,

3.11.3 Diseñar ejemplos para ilustrar

Para los profesores esta actividad facilita los aprendizajes significativos. Esto exige un docente que tenga una rica praxis profesional y de investigación. Para los profesores los ejemplos grafican, sintetizan, y consolidan los conceptos desarrollados y representan la utilidad práctica o aplicación del conocimiento expuesto.

Correspondencias entre lo teórico y lo práctico Los profesores consideran que el conocimiento es una totalidad por ser producto de un ser integral y universal como lo es el ser humano. El teoricismo y el practicismo son extremos que promueven lo artificial en el conocimiento que generan aprendizajes escindidos o inestables.

Los profesores expresan que de acuerdo a sus experiencias una de las grandes dificultades de los estudiantes es esa fragmentación que les imposibilita en gran medida la transferencia de los aprendizajes. Asimismo, los docentes expresan que teoría sin aplicación es retórica y que práctica sin teoría es empirismo. Para ellos es necesario que ambas funciones formen parte del proceso interactivo de enseñanza - aprendizaje. Citan y recalcan el pensamiento de K. Lewis, “No hay nada más práctico que una buena teoría”.

3.11.4 Asistencia puntual al aula de clases

Muchos docentes consideran que el ser profesional de la docencia es sinónimo de ser modelador, de allí que sus faltas influyen en el estudiante desmotivándolo y facilitando que este último también incumpla. Expresan que no sólo es cuestión de responsabilidad sino que además es muestra de identificación y amor por el trabajo y señas de respeto por el tiempo de los estudiantes.

3.11.5 Reconocer errores ante los estudiantes

En este punto los profesores señalaron que el docente no debe mostrarse como un ser omnipotente y omnisciente. Debe aceptar sus limitaciones como persona. Un

profesor arrogante que pretenda saberlo todo produce en efecto depresivo en el estudiante que inhibe su aprendizaje. Un profesor que asuma sus fallas fomenta la humildad en sus estudiantes sin erosionar su autoestima (la del estudiantado). De igual manera, los profesores opinan que un docente no debe ser prepotente, autoritario y pretender ser dueño de la verdad. Asumir los errores en público y corregirlos se convierte en un acto de hidalguía con un profundo contenido pedagógico.

Para Mondy y Noé (1997), la Evaluación del Desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios:

Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación. Para Valdés (2000) el Mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mejorar, una preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse cómo maniobrar para facilitar el cambio. Knox (1977, en Valdés, 2000) sostiene que una vez que los individuos han agotado sus recursos mentales y emocionales, es poco probable que se sientan motivados para crecer sin la intervención de algún estímulo externo. Dicho estímulo puede darse en forma de juicio de valor de un colega, un directivo, un padre o un estudiante. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador. Asimismo, es importante tener presente que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada. (Valdés, 2000).

Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración. Como señala Darling-Hammond (1986 en Valdés, 2000): “La literatura sobre las escuelas eficaces nos proporcionan una idea de lo que es posible. Esta ha descubierto que una dirección escolar en la que participan los

educadores, que esté basada en la planificación realizada en colaboración, en la solución de problemas de una forma colegiada, y en el intercambio intelectual permanente puede producir enormes beneficios en términos del aprendizaje de los alumnos y del grado de satisfacción del educador y su consiguiente retención. Aunque los educadores en estos contextos pueden o no estar implicados en la revisión del trabajo de sus colegas para propósitos de evaluación formal, no dejan de poner en práctica una forma de evaluación cuando identifican problemas, se observan unos a otros, comparten ideas, y se preguntan: ¿Cómo lo estamos haciendo?“.

Por medio de una definición más específica de los estándares y las competencias para las diferentes etapas y niveles de la profesión se puede efectivamente apuntar el desarrollo profesional a la necesidad. La evidencia muestra que el desarrollo más efectivo es el que surge efectivamente de la observación mediada y del trabajo con profesores exitosos, que es una de las formas menos costosas de desarrollo profesional continuo.

Es imprescindible evaluar el sistema educativo con detenimiento- externa e internamente, sus resultados y sus procesos, para poder tomar las medidas oportunas y mejorar cualitativamente su funcionamiento y sus resultados.

Para conseguir que los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos y generen valor para la organización escolar, es decir, sean el “Capital Intelectual” de la organización es necesario crear un ambiente en el que la organización escolar y las personas se comprometen en un proceso de aprendizaje continuo.

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

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

3.12 Base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio profesional docente:

Los conocimientos básicos requeridos para que un educador ejerza adecuadamente su docencia, se centran en cinco áreas principales:

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

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

“Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación del trabajo escolar y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democrática y el cuidado del medio ambiente”.

“El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículo de los distintos niveles. Incluye entender la relación entre conocimiento disciplinario y pedagogía (...) conocer las maneras de conceptualizar la enseñanza, las estrategias para organizar los procesos de enseñanza y crear ambientes conducentes a ello; el sentido y propósito de la evaluación y calificaciones (...) para atender las distintas metas de la enseñanza. Comprender también el conocimiento sobre modos de apoyar a niños en sus dificultades personales, sociales y de aprendizaje, comprensión y manejo del comportamiento social”.

“Las bases sociales de la educación y la profesión docente. Esto implica comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos (...) en los espacios estructurados de las instituciones educativas.

También la comprensión del sistema y sus demandas (...). Contempla, por fin, todo lo que tiene que ver con el conocimiento de la profesión docente y de la disposición y actitudes requeridas de un buen profesional (...) por las personas que le corresponde atender”.

3.13 Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje:

“Debido a que la función específica del educador es enseñar en contextos educativos diseñados para este fin, como son los espacios escolares, los estándares se refieren a los actos de enseñanza que se dan en ese contexto y al nivel de desempeño docente que necesitan demostrar los profesores y profesoras”.

Al respecto, se plantea que “la condición primaria para su efectividad es reconocer y comprender el estado actual en que se encuentran quienes aprenden” implica también que “los actos de enseñanza deben ser preparados”. Por otra parte, el acto de enseñar requiere “establecer un ambiente de aprendizaje propicio para las metas planteadas con reglas de comportamientos conocidas y aceptadas por los educandos, de acuerdo a su estado de desarrollo cognitivo, social y moral.” Además, “La enseñanza se realiza mediante estrategias interactivas que permiten a los niños comprender, en forma personal y también participativa, concepto y relaciones o manejar destrezas y capacidades. La evaluación o monitoreo del aprendizaje necesita dirigirse tanto a las metas planteadas antes como a las que emergieron durante el proceso de enseñanza y que requiere de estrategias apropiadas que permitan juzgar y comprender tanto el estado de progreso como la culminación del aprendizaje de cada estudiante”.

3.14 Para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño.

Cornejo y Redondo (2001) plantean que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes.

Pereda y Berrocal (1999) citan a Le Boterf, Barzucchetti y Vincent (1993) quienes sostienen que “las competencias se definen y enumeran dentro del contexto laboral en el que deben ponerse en práctica, por lo que una competencia no es un conocimiento, una habilidad o una actitud aisladas, sino la unión integrada de todos los componentes en el desempeño laboral.” De manera que “para que una persona pueda llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias que conforman el perfil, es preciso que, en ella, estén presentes una serie de componentes” En el caso del MBE los componentes se refieren a Saber y Saber Hacer, es decir:

Saber: es el conjunto de conocimientos que permiten a la persona realizar los comportamientos incluidos en la competencia. García (s/f) plantea que pueden ser de carácter técnico (orientados a la realización de tareas) y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales). La experiencia juega un papel esencial como "conocimiento adquirido a partir de percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas".

Saber Hacer: son las habilidades y destrezas, es decir, la capacidad de aplicar los conocimientos que la persona posee en la solución de problemas que su trabajo plantea. García (s/f) plantea que se puede hablar de habilidades técnicas (para realizar tareas diversas), habilidades sociales (para relacionarnos con los demás en situaciones heterogéneas), habilidades cognitivas (para procesar la información que nos llega y que debemos utilizar) Lo habitual es que estas distintas habilidades interactúen entre sí.

3.15 Fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente

Cualquier propuesta de evaluación docente parte de una concepción de lo que es ser un buen docente. De esta forma, será diferente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que: se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas. Así, es clásica la propuesta de Scriven, 8 quien en un análisis detallado de los conocimientos y competencias básicas que tiene un buen profesor, destaca los siguientes elementos para la evaluación de los docentes: conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación,

profesionalidad y otros deberes con la escuela y la comunidad. Pero también es posible partir de un modelo teórico, como es el de la eficacia docente. Así, tendríamos que los contenidos o ámbitos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, la competencia, la eficacia, la productividad y la profesionalidad docentes.

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

Modelo centrado sobre los rasgos o factores.

Modelo centrado sobre las habilidades.

Modelo centrado en las conductas manifiestas en el aula.

Modelo centrado sobre el desarrollo de tareas.

Modelo centrado en los resultados.

Modelo basado en la profesionalización.

Y una primera idea, extraída tras aplicar este marco de análisis, es que pocos son los sistemas de evaluación del desempeño que hagan explícitos los fundamentos teóricos de los que parten, lo cual supone, sin duda, una debilidad.

Una excepción a esta norma es el llamado Marco para la Buena Enseñanza¹¹ (MBE) propuesto por el Ministerio de Educación de Chile y que supone la referencia teórica a partir de la cual se desarrolla la propuesta de evaluación de docentes. Como se observa en la Tabla está conformada por cuatro dominios: preparación de la enseñanza, creación de un ambiente propicio de aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, y responsabilidades profesionales; dominios que posteriormente se concretan en 20 criterios de ejercicio profesional y en un buen número de descriptores.

Criterios por dominios

<p>Preparación de la Enseñanza</p>	<p>Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje</p>
<p>A1. Domina los contenidos de las disciplinas que enseña y el marco curricular nacional.</p> <p>A2. Conoce las características, conocimientos y experiencias de sus estudiantes.</p> <p>A3. Domina la didáctica de las disciplinas que enseña.</p> <p>A4. Organiza los objetivos y contenidos de manera coherente con el marco curricular y las particularidades de sus alumnos.</p> <p>A5. Las estrategias de evaluación son coherentes con los objetivos de aprendizaje, la disciplina que enseña, el marco curricular nacional y permite a todos los alumnos demostrar lo aprendido.</p>	<p>B1. Establece un clima de relaciones de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.</p> <p>B2. Manifiesta altas expectativas sobre las posibilidades de aprendizaje y desarrollo de todos sus alumnos.</p> <p>B3. Establece y mantiene normas consistentes de convivencia en el aula.</p> <p>B4. Establece un ambiente organizado de trabajo y dispone los espacios y recursos en función de los aprendizajes.</p>
<p>Responsabilidades profesionales</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes</p>
<p>D1. El profesor reflexiona sistemáticamente sobre su práctica.</p> <p>D2. Construye relaciones profesionales y de equipo con sus colegas.</p> <p>D3. Asume responsabilidades en la orientación de sus alumnos.</p> <p>D4. Propicia relaciones de colaboración y de respeto con los padres y apoderados.</p> <p>D5. Maneja información actualizada sobre su profesión, el sistema educativo y las políticas vigentes.</p>	<p>C1. Comunica en forma clara y precisa los objetivos de aprendizaje.</p> <p>C2. Las estrategias de enseñanza son desafiantes, coherentes y significativas para los estudiantes.</p> <p>C3. El contenido de la clase es tratado con rigurosidad conceptual y es comprensible para los estudiantes.</p> <p>C4. Optimiza el tiempo disponible para la enseñanza.</p> <p>C5. Promueve el desarrollo del pensamiento.</p> <p>C6. Evalúa y monitorea el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.</p>

CAPITULO CUATRO

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

4.1. Profesionalización del rol directivo y niveles de desempeño

El propósito fundamental de la Evaluación de Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Con ese fin, se promueve al interior de las instituciones educativas el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro de más y mejores aprendizajes.

Debido a que el mejoramiento educativo es tarea fundamental de quienes cumplen el rol de liderazgo al interior de los establecimientos escolares, la Evaluación de Desempeño compromete a la totalidad de quienes tienen responsabilidad por la conducción de los diversos procesos en la organización

El punto de partida de la Evaluación de Desempeño está en la motivación de los propios directivos por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico. De acuerdo con ello, a principio de cada año escolar, sus necesidades e intenciones de desarrollo profesional y de la organización educativa, se plasman en un acuerdo individual entre el Supervisor y Director; y entre el propio Director y cada Docente Directivo y/o Técnico Pedagógico. Una vez que el acuerdo ha sido suscrito, las acciones requeridas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos se implementan en el establecimiento educacional, guardándose cuidadosamente las evidencias que dan cuenta de ello. Al término del año escolar, los resultados obtenidos se sistematizan en un Informe de Resultados de la Implementación, y posteriormente, sobre esa base, supervisores y directores proceden a la verificación del nivel de cumplimiento de los acuerdos suscritos.

La información así obtenida se traduce en una escala de evaluación que permite catalogar el desempeño de los responsables de la gestión de los establecimientos

en cuatro categorías: destacado, competente, básico e insatisfactorio. Dicha información da a los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos un marco de referencia para orientar sus futuros esfuerzos de desarrollo profesional y continuar el proceso de mejoramiento de su desempeño.

Se entiende por Docentes Directivos aquellos profesionales considerados en el Estatuto Docente, es decir, Director, Sub Director e Inspector General. Entre los docentes Técnico-Pedagógicos, se incluye al Orientador y Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica, así como también podría incluirse otros profesionales que hayan sido contratados para desarrollar dicho tipo de funciones; como por ejemplo, Jefes de Producción en el caso de los Establecimientos de Enseñanza Media Técnico Profesional, Especialistas en Evaluación, Especialistas en Currículo, entre otros.

4.2. Dimensión legal de la evaluación de desempeño

El reconocimiento de la importancia que tiene el fortalecimiento del liderazgo directivo para el mejoramiento educativo en las instituciones educativas se plasma en el marco jurídico que estipula la Evaluación de Desempeño de Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos.

La evaluación de quienes son responsables de la gestión de los establecimientos educacionales, se encuentra estipulada en el Estatuto de los profesionales de la Ley de Educación.

Además, esta ley introduce innovaciones que complementan el Estatuto Docente en lo referente a las funciones y atribuciones del Director de los establecimientos educacionales. En particular, señala que la función principal de este agente educativo es conducir y liderar el Proyecto Educativo Institucional, para lo cual se le entregan atribuciones en el plano pedagógico, administrativo y financiero. Estas atribuciones son:

4.2.1. En lo pedagógico:

Formular, efectuar un seguimiento y evaluar los Objetivos y las Metas del establecimiento, como también los Planes y Programas de Estudio y las estrategias para su implementación.

Organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.

Adoptar las medidas para que los padres y apoderados se informen regularmente sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos o pupilos.

4.2.2. En lo administrativo:

Organizar y supervisar el trabajo de los docentes de aula y del personal administrativo del establecimiento educacional.

Proponer el personal docente de contrata y de reemplazo.

Ser consultado por el Sostenedor en la selección de los profesores destinados a su establecimiento.

*Promover una adecuada convivencia social y profesional en el establecimiento.

La legislación actual reconoce explícitamente la importancia del liderazgo directivo para el mejoramiento educativo. Unidad de Gestión y Mejoramiento Educativo · División de Educación General

4.2.3. En lo financiero:

Asignar, administrar y controlar los recursos materiales que le fueron delegados en conformidad con la Ley.

De esa manera, las atribuciones que la actual legislación concede a los directivos de establecimientos educacionales, junto con constituir un reconocimiento a la importancia de su labor, definen un conjunto de responsabilidades y tareas asociadas a su función directiva, lo que implica la necesidad de fortalecer el desarrollo profesional y la adquisición de competencias como estrategias para responder a esos desafíos.

En ese contexto, la Evaluación de Desempeño como proceso anual, es una herramienta que permite a los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos planificar y desarrollar un proceso permanente de fortalecimiento de las competencias

profesionales requeridas para poder realizar, con altos niveles de desempeño, las responsabilidades que el sistema de educación les encomienda.

4.3. Los compromisos de la evaluación de desempeño

La Evaluación de Desempeño se realiza a partir de la suscripción por parte de los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos de los establecimientos educacionales de dos tipos de Compromisos, los que se distinguen en función del diverso grado de responsabilidad sobre la conducción del establecimiento. Conforme a esto, para el caso de los directores, la Evaluación de Desempeño se realiza a través de la verificación del nivel de logro de Metas Institucionales y Metas de Desarrollo Profesional, suscritas anualmente en un Compromiso de Gestión con su Supervisión.

En cambio, la Evaluación de Desempeño, en el caso de los otros Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos, se realiza a través de la verificación del nivel de logro de Aportes al cumplimiento de las Metas Institucionales y de Metas de Desarrollo Profesional, suscritas anualmente en Compromisos de Desempeño con su Director

4.4. Etapas de la evaluación de desempeño

En el proceso de Evaluación de Desempeño es posible distinguir cuatro etapas:

1° Preparación: el Supervisor, junto con establecer quiénes son sujetos de evaluación en cada establecimiento educativo, asocia el desarrollo del proceso con las problemáticas y desafíos propios y más urgentes de la educación en la comuna. Por su parte, el equipo directivo y técnico pedagógico, a través de la lectura de este manual, se informa de los aspectos técnicos y legales más relevantes de la Evaluación de Desempeño.

2° Elaboración y Suscripción de compromisos: Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos definen las áreas críticas o problemáticas del establecimiento en las cuales resulta significativo establecer objetivos y metas, redactan sus compromisos y los registran en la Intranet del Portal web para el posterior proceso de revisión por parte del Director y Supervisor.

3° Implementación y Seguimiento: los responsables de la gestión del establecimiento trabajan para dar cumplimiento a las metas contenidas en sus compromisos, teniendo especial cuidado de recopilar los medios de verificación comprometidos.

4° Evaluación y Comunicación de Resultados: Supervisor y Directores proceden a verificar el nivel de cumplimiento de las metas suscritas individualmente por cada Docente Directivo y/o Técnico-Pedagógico evaluado, y sobre la base de esa información emiten un juicio valorativo sobre su desempeño que es comunicado a toda la comunidad escolar.

Ahora es muy cierto que ser gerente de una institución escolar, exige desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de sus funciones académicas y gerenciales, para la consecución de los objetivos y metas propuestas. Un buen gerente, requiere tener los conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos, no sólo administrativos y de infraestructura, sino también competencias específicas que le posibiliten diseñar y ejecutar los proyectos educativos, así como contribuir con el desarrollo del personal que labora en la institución. Para lograrlo, el director debe demostrar con la práctica que posee las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales con la mayor eficiencia y efectividad y sobre todo con calidad. Competencias que deben estar íntimamente relacionadas con las capacidades, que como director tiene, para incidir en la acción que realizan los docentes, tanto en su practicapedagogica como en la cultura institucional.

No obstante, pareciera que en algunas escuelas básicas no todos los gerentes educativos poseen un perfil de competencias, que les permita impulsar a los docentes a ejecutar su práctica pedagógica de manera exitosa, por cuanto, mediante observaciones directas realizadas por los supervisores del municipio escolar de la Concepción, muchos de ellos, liderizan de manera autocrática o por el contrario dejan hacer, no involucran a su personal en la toma de decisiones para solucionar los problemas que se presentan, pocos revisan la planificación de los docentes, pues consideran que es tarea del promotor de formación docente.

4.5. COMPETENCIAS DIRECTIVAS

COMPETENCIAS DIRECTIVAS		
DENOMINACIÓN	CATEGORÍA	COMPORTAMIENTOS
Planificación	Instrumental	priorizar las tareas trabajar de forma organizada organizar el tiempo eficazmente diseñar planes detallados planificar los plazos detalladamente
Pensamiento analítico	Instrumental	centrarse en los asuntos principales analizar los temas antes de actuar tomar decisiones lógicas evaluar todas las opciones con detenimiento mostrar seguridad en sus argumentaciones
Toma de decisiones	Instrumental	preparados para tomar decisiones difíciles rapidez a la hora de actuar afrontar los problemas con rapidez no titubear tras la decisión buena toma de decisiones bajo presión
Comunicación	Instrumental	dominar el lenguaje ser muy asertivo y enérgico eficacia vendiendo ideas expresarse con claridad y concisión hacer presentaciones con gran eficacia
Orientación al aprendizaje	Instrumental	disfrutar aprendiendo nuevas maneras de hacer las cosas aprender de los propios errores solicitar información de retorno de los otros
Resistencia al estrés	Interpersonal	estar relajado afrontar situaciones difíciles con calma manejar la crítica con eficacia confrontar los contratiempos tener un gran autocontrol

Relaciones interpersonales	Interpersonal	<p>ser extravertido ser entusiasta conocer rápidamente a las personas relacionarse bien con los demás tener una amplia gama de contactos</p>
Trabajo en equipo	Interpersonal	<p>estar orientado al grupo trabajar mejor en equipo que individualmente ser servicial y colaborador hacer que las personas trabajen bien juntas disfrutar formando parte de un equipo</p>

DENOMINACIÓN	CATEGORÍA	COMPORTAMIENTOS
Negociación	Interpersonal	<p>ceder cuando es necesario adaptarse con facilidad a situaciones nuevas estar dispuesto a ceder para llegar a un acuerdo afrontar el cambio con mentalidad abierta ser hábil para lograr el consenso</p>
Innovación	Sistémica	<p>provocar el cambio hacer que las cosas ocurran generar nuevos enfoques experimentar nuevas ideas mejorar las cosas</p>
Espíritu emprendedor	Sistémica	<p>establecer metas altas en la organización mantenerse al corriente de lo que hace la competencia</p>

<p>UTILIZAR ADECUADAMENTE LOS RECURSOS VIGILAR LOS COSTES ESTAR AL DÍA</p>		
Liderazgo	Sistémica	<p>Tener confianza en sí mismo Inspirar confianza Tener cierto carisma Gusto por estar al frente Ser dinámico</p>
Coaching	Sistémica	<p>Estar interesado por las personas Poner énfasis en la relación interpersonal Facilitar los logros de los colaboradores Confrontar los hechos con realismo Estar orientado al crecimiento de los colaboradores</p>
Orientación al logro	Sistémica	<p>Pasar a la acción para lograr los objetivos Centrarse en tener el trabajo bien hecho Querer triunfar Tener motivación y ambición para llegar a lo más alto Encarar los retos con tenacidad</p>

4.6. Las competencias de los directivos en instituciones educativas, factor importante para el desarrollo óptimo

El perfil profesional y educativo de inspectores o supervisores y directivos de la enseñanza comienza a tenerse en cuenta, ya que no son consideradas como

simples administradores. Los directivos pasan a ser considerados como actores educativos, con un papel protagónico en las instituciones educativas, como administradores; se despliega su rol, se apunta a que puedan pilotear las escuelas de una manera renovada. En algunas instituciones educativas ya comenzamos a observar, cuando se realizan concursos para cubrir cargos directivos, que aparecen las siguientes temáticas: un nuevo rol directivo y gestión escolar. Se habla de la calidad de los aprendizajes y se les comienza a vincular con algunas variables institucionales de la escuela, y no sólo con el sector social al que pudieran pertenecer los niños y jóvenes.

Las escuela requieren garantías de que tanto sus directivos y supervisores como también sus docentes sean formados sistemáticamente en contenidos y competencias que conjuntamente con una reflexión sobre sus experiencias, tengan la potencia de hacer frente a las complejas problemáticas a las que tienen que dar respuestas cotidianamente, incorporando una lectura del mediano y largo plazo, y no exigidas por la urgencia de lo inmediato

4.7. PERSPECTIVA SISTEMÁTICA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Desde una perspectiva sistemática, el aparato administrativo de una institución educativa es un subsistema de ella. Dicho subsistema ha de proveer de diversos insumos al subsistema de enseñanza-aprendizaje: profesores, normas, organización escolar, etcétera, por lo cual es necesario asegurarse de que exista un ajuste adecuado del sistema administrativo al de enseñanza-aprendizaje, que es el esencial. El ajuste se requiere cuando la institución, siendo de nueva creación, no cuenta por ello mismo con el aparato administrativo que se necesita para la aplicación correcta a lo curricular; tal vez esto, por ejemplo, implique que algunas de las funciones administrativas se compliquen, por lo que se requiere más personal y equipo de lo previsto y provisto inicialmente; esto puede ocurrir en algunos casos, cuando se ha decidido dar flexibilidad real a lo curricular. Cuando la institución no es de nueva creación y en ella se ha elaborado un currículo que sustituirá a otro, también se necesita ajustar el sistema administrativo a la nueva guía, pues aquél ha sido diseñado y/o se ha ajustado al curricular anterior, esto es, a sus requerimientos específicos de insumos.

Por esto es conveniente que "en las instituciones educativas se practique una evaluación sistemática de sí mismas como sistema, habrá que regular periódicamente cambios en el subsistema administrativo, a fin de adecuarlo al subsistema de enseñanza –aprendizaje". (Valenzuela, 2004, p.49-51). Al cambiar los planes se necesita hacer al subsistema administrativo. No se puede hacer caso omiso del hecho de que en los subsistemas administrativos frecuentemente no pueden introducirse cambios porque ello es visto como un ataque a una persona o a un grupo de presión, como un atentado a su posición y fuerza pública. Ciertamente la lucha por el poder es un fenómeno presente en los subsistemas administrativos, los cuales no pueden ser manejados si tomar en cuenta ese hecho. Pero también es evidente que los cambios al subsistema administrativo tienen que hacerse de todos modos.

Hablando de la totalidad de estas reacciones dentro de un organismo y su similitud con los sistemas organizacionales Bertalanffy dice: "sistemas", todos los que han definido están de acuerdo en que es un conjunto de partes coordinadas y en interacción para alcanzar un conjunto de objetivos (Johansen, 2004, p,54). Por lo que es importante el papel que juegan los directivos en un sentido básico de lo que "motiva" la conducta de los organismos, esta tendencia direccional es lo fundamental. Esta tendencia opera, siempre, en todos los organismos. De hecho, es la presencia o ausencia de este proceso total direccional lo que nos capacita para poder decir si un organismo determinado está vivo o muerto. Por lo que la dirección es la parte fundamental del sistema, misma que a continuación se describe. La función de dirigir se refiere a la forma como se establece el ambiente interno de la organización, poniendo especial atención en la conducción de los recursos humanos. Ésta última implica ejercer el mando, fijar los incentivos para el rendimiento, el diseño del sistema formal de comunicación definiendo condiciones y políticas que ayudarán a dirigir al personal, así como la supervisión que implica el ejercicio de influencia entre los subalternos, todo esto con el propósito de elevar el ejercicio de influencia al máximo la eficacia de los recursos humanos. Principalmente la dirección cumple con la función de clarificar al personal los requisitos de la estructura organizacional. Sin algún tipo de dirección, lo más probable es que el personal no entienda la importancia de seguir ciertas políticas o

de usar determinados procedimientos administrativos; asimismo, la dirección cumple con la función de implantar objetivos, planes y tomar decisiones. La dirección no se produce en el vacío, sino en un determinado conjunto de circunstancias, que suelen exigir un conocimiento especializado. Este conocimiento puede ser necesario para el buen manejo de las instituciones, pero también puede servir para inspirar respeto a los demás.

Para los directivos es apremiante que se involucren en participar en la planificación estratégica de todos los niveles posibles. Esto puede ayudar a producir un buen trabajo, ya que en ocasiones éste se ve minado por falta de planificación en ambas partes. La participación del directivo puede ayudar a que la planificación estratégica global es más eficaz.

Por lo tanto consideramos que las responsabilidades de los directivos se pueden caracterizar en la siguiente forma:

Responsabilidades directivos del híbrido.

Anticipación, planificación y asignación del trabajo.

Identificación de prioridades.

Establecimiento y revisión del método de trabajo.

Control de calidad.

Gestión del presupuesto.

Gestión de recursos físicos.

Resolución de problemas.

Supervisión del personal.

Relaciones con la alta dirección, con los colegas del mismo nivel, y con él.

Relaciones externas.

Ya conocemos las principales funciones del directivo, pero ahora analizaremos qué perfil debe reunir un directivo para realizar un trabajo efectivo dentro de la institución.

4.8. PERFIL DE HABILIDADES DEL ADMINISTRADOR EFECTIVO

1. Aclara metas objetivos a todos los participantes.
2. Alienta la participación, comunicación ascendente y sugerencias.
3. Planea y organiza para el flujo ordenado del trabajo.
4. Tiene conocimiento experto técnico y administrativo.
5. Facilita el trabajo mediante la formación de equipos y capacitación.
6. Proporciona realimentación sincera y constructiva.
7. Mantiene la actividad al basarse en cédulas, fechas y límite.
8. Controla detalles.
9. Aplica presión razonable.
10. Habilita y detalla tareas clave en otros y conserva su calidad de objetivos y compromisos.

Sin embargo, en una organización el directivo debe ser el censor de las necesidades de formación, por lo que es necesario complementar todas estas acciones con la comunicación exclusivamente vertical con redes y equipos de trabajo que involucren a diversos tipos de actores: escuelas con problemáticas similares que se reúnan a compartir sus diagnósticos y experiencias; encuentros de trabajo de directivos y supervisores de una región, instancia de trabajo colectivo de los docentes que pertenecen a un mismo plantel.

Pudiéramos enumerar varias características de un buen directivo. Sin embargo, los sistemas educativos contemporáneos se encuentran ante el desafío de desarrollar capacidades y competencias que posibiliten ofrecer a la sociedad y a las personas una propuesta de formación significativa y apropiada para enfrentar las demandas actuales y futuras a las que están sometidos como resultado de profundas transformaciones económicas tecnológicas, sociales, culturales, políticas e ideológicas, por lo que es necesario encausar estas acciones con procesos de formación y acompañarlos con reformas que contribuyan al cambio de paradigma y sus nuevas competencias, ya que el sistema pareciera permanecer sordo a las demandas de generar profesionalización del oficio de enseñar o de dirigir instituciones educativas. Por ello analizaremos las necesidades de formación para directivos y subalternos.

Pueden existir muchas formas de identificar las necesidades de formación. Sin embargo, para los directivos un directivo debidamente capacitado es apremiante por lo que es necesario saber detectar a tiempo las principales necesidades de capacitación. Se propone que éstas sean las siguientes: definir las necesidades de formación de los directivos en una organización; sobre todo en el caso de los nuevos contratados como directivos. Se suele necesitar cierta formación inicial para que puedan conocer el entorno en el que van a trabajar. Es apremiante analizar cuál es la formación que tienen que recibir para poder realizar las tareas básicas de sus puestos de trabajo.

La evaluación de las necesidades de formación de nuevo se puede hacer mediante un proceso formal de evaluación y/o mediante una evaluación continua informal de las necesidades de formación. Se puede prestar atención a las necesidades de desarrollo a largo plazo de los individuos y de los grupos para prepararlos para el futuro. Para ello puede ser necesario preparar a las personas para asumir una promoción y que sean capaces de asumir los cambios futuros de la organización, además de crear el clima más adecuado para obtener una integración satisfactoria de todos los miembros de la escuela, sobre el estilo de liderazgo, autocrático, democrático, etcétera del director o administrador que sea más conveniente para cada contexto escolar, sobre la forma de adaptarse e iniciar un cambio educativo con mayores seguridades de éxito, etcétera.

Como fundamento e hilo conductor de la nueva “administración educativa” se deduce, en efecto, que el factor de mayor relevancia a tener en cuenta al ocuparnos de las organizaciones es el cambio acelerado que éstas experimentan y que las ha convertido, de las burocracias relativamente simples de comienzos del siglo, en organizaciones complejas para las que no existe una teoría administrativa general. Según “La práctica de la administración en su nuevo sentido” se basa en una visión realista de las organizaciones tal como son en la “actualidad”. Esto implica que la administración debe incluir conocimientos, habilidades e ideas distintos de las actividades administradas. Debe ser estudiada como un conjunto de conocimientos rigurosos aunque siempre encaminados a las prácticas diferenciadas de los aspectos meramente técnicos de las operaciones que son administradas. Es por lo que resulta necesario el desarrollo de capacidades y destrezas no sólo de

directivos, sino también del equipo de administrativos que apoyan en las organizaciones.

La capacitación ocupa un papel decisivo en el personal directivo y administrativo ya tienen la responsabilidad de convertirse en promotores y participar en la planeación del programa de capacitación. Debe extenderse tanto a los jefes de departamento como a los subgerentes y gerentes de área, los cuales también requieren capacitación.

A “nivel directivo”, es igualmente necesario compartir la capacitación. Los conocimientos, la experiencia y la habilidad exigidos para desempeñar este nivel, así como la capacidad de las personas designadas en tal posición, también requieren capacitación.

Sin embargo, el ser directivo implica contar con una visión clara sobre el panorama de las organizaciones que manejan; por consecuencia es necesario contar con asesoramiento constante de especialistas según la rama que se requiera. En ocasiones es necesario que el directivo sea consciente que los seres humanos no contamos con una visión general de los hechos y no contamos con todos los conocimientos que nos permitan llevar a feliz término nuestros objetivos, de ahí la necesidad del asesoramiento.

El asesoramiento se puede definir como una relación con un fin concreto en la que una persona ayuda a otra a que se ayude a sí misma. Esta mayor comprensión puede hacer referencia a sí mismos, a un problema, o a la relación que se tiene con un tercero. El fin de todo esto consiste en permitir que las personas averigüen cómo pueden resolver los problemas, cuestiones y decisiones que tienen que tomar por sí mismas. Al margen de la situación sindical, no puede permanecer el quehacer de los directivos; por lo tanto, a continuación se analiza la función de los sindicatos y la relación entre directivos.

Consideramos que dentro del quehacer cotidiano de los directivos se encuentra el saber negociar con los sindicatos, ya que en ocasiones los directivos tendrán que analizar simplemente invitaciones a trabajar en favor de la organización, los casos necesarios de despido de algunos miembros de las instituciones, independientemente de si el tribunal considera el despido justificado o improcedente,

o, incluso, de que se produzca la visita ante el tribunal, los compañeros del trabajador pueden aplicar sanciones para conseguir su reincorporación.

Las nuevas circunstancias económicas y el acceso a los tribunales han reducido en gran medida las acciones sindicales de los trabajadores ante un despido. Sin embargo, un despido puede seguir teniendo efecto sobre los demás trabajadores, por lo que deberá estar justificado desde el punto de vista de la organización. Para concluir las competencias profesionales de los directivos de las instituciones educativas, para su desarrollo óptimo, deben reunir las siguientes características: Ser administrador educativo aparte de los conocimientos en administración que le permitan articular adecuadamente todos los recursos con los que cuenta la institución educativa.

Ser un líder o una persona que sea percibida como una figura de autoridad en una situación. Estar lo suficientemente segura de sí misma y en relación con los demás, que experimente una confianza básica en la capacidad de los demás para pensar por sí mismos, para aprender por sí mismos.

Si esta situación se brinda se pueden proporcionar los siguientes aspectos: Una persona facilitadora que se comparte con los demás, con los estudiantes y posiblemente también o con los miembros de la comunidad, la responsabilidad del proceso de aprendizaje. La planificación curricular, la forma de administración de operación, conseguir fondos y hacer políticas, todas ellas son responsabilidades del grupo particular involucrado.

Ser facilitador que provea recursos de aprendizaje, provenientes tanto del propio interior y de su propia experiencia como de libros o materiales o experiencias en la comunidad: Ser animador de los educandos a agregar recursos que ellos conozcan o de los que tenga experiencia. Que abra las puertas a recursos de fuera de la experiencia del grupo. Provea un clima del aprendizaje. En las reuniones de la clase o de la escuela como totalidad es evidente una atmósfera de autenticidad, de estimación y de un escuchar comprensivamente

4.9. APORTACIONES

Las organizaciones educativas se vuelven cada vez más complejas y el directivo escolar enfrenta el reto, de acuerdo con sus competencias directivas y personales, de que su formación le brinde los referentes para abordar la problemática de la institución. El desarrollo de las competencias de los directores debe sustentarse en la experiencia, pero, también, en una sólida formación académica y de educación continua que le permita incorporar nuevas, tecnologías y procedimientos organizacionales.

A los docentes nos corresponde proponer en foros de intercambio de experiencias la implementación, diseño, ejecución y evaluación de programas de formación, capacitación y actualización del personal directivo encargados de la conducción y dirección de las instituciones educativas, así como favorecer la opinión donde el director sea seleccionado por su experiencia educacional y por su formación administrativa.

En el caso de los docentes que tienen interés en ser directores es esencial un tránsito entre la enseñanza y la dirección de las escuelas, con alguna función intermedia que permita a un aspirante a directivo adquirir una serie de conocimientos (administración, gestión escolar, relaciones humanas, desarrollo organizacional) y experiencias inmediatas a la gestión.

Es indispensable en el interior de las instituciones implementar evaluaciones de una forma sistemática en el ámbito académico y administrativo que permitan a quien ocupa el cargo de director contar con los escenarios reales para realizar su gestión pedagógica-administrativa.

En el caso de los directores escolares, es apremiante la implementación programas de capacitación permanente como directivos para el desarrollo de sus competencias en los siguientes aspectos:

- a) Conocimiento de la política educativa a nivel local, estatal y federal.
- b) En el marco jurídico, conocimiento de la normatividad, reglamentación y procedimientos de acuerdo con el nivel educativo en que realice su ejercicio directivo.
- c) Formación académica sólida en el campo de la pedagogía, psicología, sociología y derecho.

- d) Desarrollo de su personalidad; carácter, manejo de emociones, valores éticos y morales, perspectivas, conocimientos de su limitación, aptitudes y actitudes.
- e) Conocimientos en la administración educativa, sobre todo en el desarrollo organizacional.
- f) Identificar con la visión, misión, filosofía, metas y objetivos de la institución que dirige.
- g) Conocimientos de la investigación educativa para la toma de decisiones. Estas exigencias de formación no sólo abarcan aspectos técnicos, también conducen a la formación de un perfil directivo que sustente el saber y el quehacer cotidiano.

4.10. CONCLUSIONES

A la mayoría de los directores no les antecede una preparación en el campo de la administración escolar, y, generalmente, cuando ocupan cargo directivo. En ocasiones los directivos son nombrados por compromisos políticos y compadrazgos que lejos de brindar un servicio eficiente en la gestión escolar la convierten en procesos de práctica-error.

La administración es una ciencia compleja por lo cual es necesario que los directores de instituciones educativas cuenten con las bases sobre los procesos administrativos antes de iniciar su trabajo como tal.

Es necesaria la formación por competencias profesionales para directivos y administrativos, orientada a las ciencias gerenciales o empresariales, sobre todo en los casos en los cuales exista la inquietud de personas que desean ocupar una carga de dirección escolar.

Con frecuencia existe el debate de si el directivo debe ser seleccionado a través de y por su experiencia educacional o por su formación administrativa. Esto debe ser analizado en mesa de debates. En el caso del directivo, que no cuente con una formación administrativa y/o gerencial, él tendrá que aprender de los errores cometidos en su gestión. Ante el desconocimiento de aspectos administrativos, los nuevos directivos generan altos niveles de ansiedad y estrés al propiciar serios conflictos organizacionales y como consecuencia baja productividad en las instituciones

4 METODOLOGÍA

Partiremos de la idea de que la metodología hace referencia al conjunto de procedimientos basados en principios lógicos, utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica o en una exposición doctrinal.

Entonces procedemos a detallar los procesos metodológicos empleados.

El presente trabajo tiene como propósito investigar la realidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa “San Vicente de Paúl” de la ciudad de Riobamba, con una población que es la siguiente:

Estudiantes 158, Maestros 14, Directivos 1, Padres de familia 144, Consejo Estudiantil 8, Comité de Padres de Familia 4, Consejo Directivo Técnico 4.

La población a investigarse en la Unidad Educativa “San Vicente de Paúl” es la siguiente:

POBLACIÓN INVESTIGADA	N° TOTAL
Para el desempeño profesional docente:	
Autoevaluación de los docentes	14
Coevaluación de los docentes	14
Docentes por parte del Director o Rector	14
Docente del 8° , 9° y 10° Año de Educación Básica	7
Docentes del 1° , 2° y 3° Año de Educación Básica	7
Estudiantes del 8° , 9° y 10° Año de Educación Básica	70
Estudiantes del 1° , 2° y 3° Año de Educación Básica	88
Padres de Familia	144
Para el desempeño profesional directivo:	
Director o Rector	1
Director por parte del Consejo Técnico	4
Consejo Estudiantil	8
Comité Central de Padres de Familia	5
Supervisor Escolar	1

Esta investigación tiene como finalidad de conocer su realidad institucional, ver las fortalezas y oportunidades pero también las debilidades y las amenazas que se encuentran latentes en esta realidad institucional, para buscar alternativas de solución que permitan dar respuestas válidas a los problemas encontrados que posibiliten en un futuro inmediato cumplir con el objetivo de alcanzar la calidad educativa y el mejoramiento en el desempeño profesional docente y directivo.

Se investigaron estratégicamente desde las siguientes perspectivas: maestros, directivos, padres de familia, consejo directivo, consejo estudiantil y de la supervisión escolar mediante la aplicación de encuestas y se corroboró con la observación de clase.

Determinación del marco de muestreo

Determinación de la muestra calculada

Selección de la muestra de estudiantes de Educación Básica y Bachillerato.

N° 280 estudiantes

$$Z^2 \times P \times Q \times N$$

N =

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

Z= Valor tipificado con un nivel de confianza del 95% = 1,96

95% = Nivel de confianza

N= Tamaño de la población

P= Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0,5

Q= Probabilidad que en la población co se presente cierta característica = 0,5

= Error estadístico = en este caso 5% = 0,05

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

$$n = \frac{(1,92)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 85}{(0,05)^2 (85-1) + (1,92)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 85}{(0,0025)(84) + (3,8416) \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{81,634}{0,21 + 0,9604}$$

$$n = \frac{81,634}{1,1704}$$

$$n = 69,74$$

n= 70 estudiantes de 8°, 9° y 10° de Educación Básica

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

$$n = \frac{(1,92)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 110}{(0,05)^2 (110-1) + (1,92)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 110}{(0,0025)(109) + (3,8416) \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{105,644}{0,2725 + 0,9604}$$

$$n = \frac{105,644}{1,2329}$$

$$n = 85,68$$

n= 86 estudiantes de 1°, 2° y 3° de Educación Básica

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

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 250}{(0,05)^2 (250-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{(3,8416) \times 0,5 \times 0,5 \times 250}{(0,0025)(249) + (3,8416) \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{240,1}{0,6225 + 0,9604}$$

$$n = \frac{240,1}{1,5829}$$

n= 151,68

n= 152 Padres de Familia

Tabla 2

Muestra a investigarse en la Unidad Educativa "San Vicente de Paúl"

POBLACIÓN A INVESTIGARSE	N	(95%)	∞ (%)	Z	P	Q	MUESTRA
Para el desempeño profesional docente:							
Autoevaluación de los docentes	14	--	--	--	--	--	14
Coevaluación de los docentes	14	--	--	--	--	--	14
Docentes por parte del Director o Rector	14	--	--	--	--	--	14
Docente del 8° , 9° y 10° Año de Educación Básica	7	--	--	--	--	--	7
Docentes del 1°, 2° y 3° Año de Educación Básica	7	--	--	--	--	--	7
Estudiantes del 8° , 9° y 10° Año de Educación Básica	85	95	15	1,96	0,5	9,5	70

Estudiantes del 1°, 2° y 3° Año de Educación Básica	110	95	15	1,9	0,5	9,5	85
Padres de Familia	240	95	15	1,96	0,5	9,5	144
Para el desempeño profesional directivo:							
Director o Rector	1	--	--	--	--	--	1
Director por parte del Consejo Técnico	4	--	--	--	--	--	4
Consejo Estudiantil	8	--	--	--	--	--	8
Comité Central de Padres de Familia	5	--	--	--	--	--	8
Supervisor Escolar	1	--	--	--	--	--	1

Aplicación de la encuesta a docentes, directivos, Coordinador de Área, estudiantes, padres de familia e integrantes de los Consejos Directivo o técnico y Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y al Supervisor Escolar.

Para la aplicación de la encuesta, considere lo siguiente:

- ✓ Presente el listado de los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, miembros de los Consejos Directivos o Técnico, Coordinador de Área, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar. Solicite su colaboración para que acuerde el día, la hora clase y el salón de clase para aplicar la encuesta. La aplicación se dio por grupos, por separados.
- ✓ Antes de presentarme al grupo de encuestados observe el ambiente en que ellos estaban situados para así poder comenzar con las actividades iniciales.
- ✓ Previo a la aplicación de las encuestas prepare el material que utilice entre ellos: fotocopia de los formatos de acuerdo al tamaño de la muestra a investigarse, lapiceros, corrector, cuaderno de notas para registrar los principales hechos en la recolección de la información.

- ✓ En el día y el lugar asignado por el Inspector General dialogue con los directivos, Coordinadores de área, docentes, estudiantes, padres de familia, y más miembros de los Consejos Directivo o Técnico y Estudiantil y del Comité Central de Padres de Familia. Explique el motivo de mi presencia, y las partes principales de la encuesta y la forma de dar respuestas a cada uno de las interrogantes.

La presente investigación se fundamenta en las normas establecidas por la universidad, detallada en la guía de investigación para desarrollar la tesis de grado para la obtención del título de magister en pedagogía.

Se inicia la investigación con la elaboración del marco teórico mediante la recopilación de información en diferentes fuentes como: libros utilizados en las materias del plan de contenidos de la universidad y otros documentos e investigaciones publicadas en la web.

Ante la gran cantidad de información, se hace necesario los datos más pertinentes relacionados con el tema de investigación por lo que se realiza, sintetiza y se resumen contenidos que posteriormente son redactados en el marco teórico.

Para la exploración se consideran los cuestionados, fichas de observación, encuestas planteadas por la guía y se aplica a la muestra indicada por la misma guía. Esta actividad se la realiza considerando varios factores como: edad, recursos y paralelos, tiempo, sexo y disponibilidad de los encuestados.

En el transcurso del trabajo de campo se presentaron varias dificultades imprevistas que se relacionan con la disponibilidad de las personas seleccionadas para la aplicación de los instrumentos por diversos factores como el tiempo y la falta de colaboración por ciertos maestros, sin embargo se dieron respuesta adecuadas a estos inconvenientes solucionándolos de manera eficiente.

Podemos establecer dos grandes clases de métodos en la presente investigación: los métodos lógicos e empíricos. Los primeros son todos aquellos que se basan en la utilización del pensamiento en sus funciones de deducción, análisis y síntesis, mientras que los métodos empíricos, se aproximan al conocimiento del objeto

mediante sus conocimientos directo y el uso de la experiencia, entre ellos encontramos la observación y la experimentación.

El presente trabajo, se emplearon diferentes métodos de investigación tanto para la recolección de información como para el análisis e interpretación de los datos, estos son: observación directa inductiva, deductiva, deductiva, analítico sintético, estadísticos deductivos e inferenciales.

La observación directa se utilizó para la verificación de la clase dada por los maestros con la facilidad de que las personas que fueron seleccionadas conocen al investigador y su misión de modo que se evitó en lo posible la resistencia a ser observados; para esta actividad se elaboraron fichas de observación.

El método inductivo se empleó tanto para la observación directa como para el análisis y la interpretación de los datos, partiendo de referencias particulares observados tanto en los alumnos como en los maestros para llegar conclusiones generales y a la elaboración de las recomendaciones.

El método deductivo facilitó la interpretación de los datos recabados mediante la observación de hechos generales como concluir que la Unidad Educativa “San Vicente de Paúl” es una institución de prestigio porque sus estudiantes, maestros y padres de familia lo dicen.

El método analítico sintético permitió analizar los resultados obtenidos mediante el análisis de casos por separados para ir sacando conclusiones que se expresaron en la parte correspondiente a la discusión del presente trabajo y en las recomendaciones.

Se utilizó también el método analógico permitiéndonos establecer semejanzas y diferencias entre las respuestas de los datos obtenidos mediante los instrumentos para llegar a determinar conclusiones.

El método dialéctico se empleó al considerar al contexto histórico y social de la institución educativa de investigación para analizar su realidad actual relacionada con los diferentes fenómenos políticos, económicos, sociales, culturales que se encuentran en el contexto institucional y que han sido elementos necesarios para la

interpretación acertada de los datos y la determinación de las conclusiones y recomendaciones.

También se utilizaron métodos estadísticos en la elaboración de tablas y gráficos que fueron interpretados con técnicas descriptivos, elaborados con el propósito de observar los resultados de una manera más clara y visible para posteriormente ser analizados e interpretados.

Entre las técnicas que se han empleado se puede detallar la investigación documental a través de las tecnologías de información y comunicación, que permitió la recopilación de información para construir el marco teórico; la observación directa que facilitó la captación de muchas características fundamentales del proceso de investigativo y que ayudaron a formular la discusión, como es el caso de la actitud de los maestros y los estudiantes durante el proceso de aplicación de las pruebas y en las clases observadas por el investigador; la encuesta que fue el instrumento de investigación aplicado a estudiantes, docentes, padres de familia, consejo directivo, comité de padres de familia, siendo la base de la recopilación de la información y el análisis e interpretación de los datos. Este documento fue elaborado con preguntas cerradas que permitió la tabulación e interpretación de los datos obtenidos de una manera ágil y facilitó la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos que permitieron observar con objetividad los resultados.

Los instrumentos de investigación son los recursos que se han utilizado en la investigación para la recopilación de la información con el propósito de conocer la realidad educativa de la institución objeto de la investigación.

El instrumento de investigación elaborado lo constituye la encuesta que fue aplicada para recoger la información directamente de los estudiantes y maestros, está fue diseñada por la Universidad Particular de Loja.

Esta disposición del instrumento permite obtener información de dos fuentes para poder estructurar la discusión, las conclusiones y las recomendaciones respectivas que permitirán establecer una propuesta de intervención a la problemática detectada.

Las preguntas cerradas incluyeron una aclaración adicional que fue útil para la argumentación en el proceso de interpretación de los datos tanto cualitativos como

cuantitativos. Esta disposición del instrumento permitió obtener información más completa de las fuentes para poder estructurar la discusión, las conclusiones y las recomendaciones que permitieron establecer una propuesta de investigación a la problemática detectada y la necesidad de actualización pedagógica especializada.

Los instrumentos fueron elaborados siguiendo las orientaciones de la guía de estudios facilitada por la UTP y las orientaciones de los documentos enviados a través del EVA (portal virtual de la universidad).

El tipo de investigación utilizado en el presente trabajo es descriptiva – correlacional – explicativa, fundamentada en el análisis crítico de los observados y constatado mediante las técnicas e instrumentos de investigación.

La selección de la institución educativa para la aplicación de la investigación está ubicada en la ciudad de residencia del investigador, además, dicha institución es su lugar de trabajo, esto facilita notablemente las actividades programadas, además de que hay un conocimiento del ambiente institucional por parte del investigador así como de las fortalezas y debilidades.

La investigación de campo se la realiza durante las horas clase que le corresponden al investigador y solicitando mediante oficio a las autoridades la observación de las clases de los maestros considerando para el trabajo.

Ante la aplicación de los instrumentos se dio una explicación aclaratoria del propósito de la investigación y las indicaciones pertinentes previas a la entrega de las encuestas tanto a maestros como a los estudiantes con el propósito de que sean contestadas de la manera más objetiva posible.

Los resultados surgen del análisis e interpretación de datos obtenidos mediante los instrumentos aplicados los cuales son observados, cuantificados y graficados para obtener una recepción precisa de la realidad buscando la objetividad del criterio del investigador.

La propuesta sobre la actualización docente en el uso de las nuevas tecnologías y la redacción del informe son los resultados del cumplimiento a cabalidad de todos los pasos propuestos en la guía de estudio de aplicación de los instrumentos, la tabulación de los datos y del análisis e interpretación de los mismos.

Para el planteamiento de la propuesta se hizo necesario considerar el contexto histórico, de la realidad observada, así como la misión y la visión de la institución, además se consideró las nuevas tendencias educativas en el campo de la informática y las comunicaciones.

En síntesis se llegó a la conclusión y recomendación de toda la investigación realizada en lo siguiente:

La institución cuenta con una planta docente preparada académicamente, sin embargo se observa la necesidad de actualización continua en las áreas estratégicas de pedagogía, didáctica y metodologías

Los maestros encuentran ciertas dificultades para llamar la atención con firmeza a los estudiantes cuando se presentan conflictos conductuales que necesitan ser corregidas de inmediato.

Se encuentra ciertos inconvenientes por parte de los maestros para tomar en cuenta las sugerencias hechas por los estudiantes. Subutilización de los recursos tecnológicos dentro de la institución, considerando que los maestros no hacen uso de estos recursos para impartir la asignatura en el aula de clase.

Dentro de las experiencias de enseñanza aprendizaje se da prioridad al ámbito pedagógico y didáctico desestimando la relación de la institución con la comunidad

Se revela una falta de propuestas por parte de los maestros a nuevas iniciativas en aspectos académicos, didácticos, pedagógicos y comunitarios. Al notar falta de predisposición para aprender de otras personas se concluye que hay ciertas deficiencias en el ambiente institucional provocadas por dificultades en los canales de comunicación que afectan el desarrollo profesional de los maestros

Respecto a la dirección se presenta escasa delegación de responsabilidades que rigen las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, revelándose por tanto una falta de liderazgo comunitario. Respecto a la atención diferenciada de los estudiantes con necesidades académicas, se nota aceptación por parte de los padres de familia por lo que se concluye que este aspecto constituye una fortaleza institucional

5 RESULTADOS

Tabla 1.

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0	1,442	14	1,442	0,144
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,051	0,462	0,412	14	0,925	0,093
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,231	1,236	14	1,467	0,147
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,139
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,139
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,139
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0,539	7*0,103	14	0,539	0,054
TOTAL	---	---	---	---	---	---		0,499

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	0,539	0,721	14	1,26	0,126
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0,385	0,927	14	1,312	0,131
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,051	0,231	1,03	14	1,312	0,131
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,102	0,077	1,133	14	1,312	0,131
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,136
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,142
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,051	0,385	0,927	14	1,363	0,136
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,308	1,03	14	1,338	0,134
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,139
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,136
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,051	0,693	0,412	14	1,156	0,116
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,385	0,927	14	1,312	0,131
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,102	0,385	0,721	14	1,208	0,121

2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,051	0,385	0,824	14	1,26	0,126
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,308	1,03	14	1,338	0,134
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0,462	0,824	14	1,286	0,129
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,308	1,03	14	1,338	0,134
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,136
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,051	0,077	1,236	14	1,364	0,136
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,102	0,539	0,515	14	1,156	0,116
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,051	0,539	0,618	14	1,208	0,121
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,255	0,308	0,515	14	1,078	0,108
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,142
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,051	0,231	1,03	14	1,312	0,131
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,153	0,231	0,824	14	1,208	0,121
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,136
2.24.4. Observar.	0	0	0	0	1,442	14	1,442	0,144
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,308	0,927	14	1,286	0,129
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,102	0,385	0,721	14	1,208	0,121
2.24.7. Argumentar.	0	0	0	0,539	0,721	14	1,26	0,126
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,026	0	0,462	0,721	14	1,209	0,121
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,204	0,154	0,824	14	1,182	0,118
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,051	0,231	1,03	14	1,312	0,131
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,308	1,03	14	1,338	0,134

2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,385	0,927	14	1,312	0,131
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,139
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,308	0,927	14	1,286	0,129
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,136
2.24.16. Concluir.	0	0	0,051	0,539	0,927	14	1,517	0,152
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,051	0,462	0,721	14	1,234	0,123
2.24.18. Preservar.	0	0	0,051	0,539	0,618	13	1,208	0,121
TOTAL	---	---	---	---	---	---	53,347	5,335

3,060

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	0,051	0,077	1,236	14	1,364	0,136
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,026	0	0,462	0,721	14	1,209	0,121
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,051	0,154	1,133	14	1,338	0,134
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,308	1,03	14	1,338	0,134
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,136
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,051	0,308	0,927	14	1,286	0,129
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,154	0,051	0,154	0,412	14	0,771	0,077
diario.	0	0,052	0,051	0,924	0,515	14	1,542	0,154
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,102	0,924	0,412	14	1,438	0,144
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,051	0,308	0,927	14	1,286	0,129
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,142

3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,142
TOTAL	---	---	---	---	---		15,768	1,577

0,849

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	0,102	0,308	0,824	14	1,234	0,123
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,051	0,462	0,721	14	1,234	0,123
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,153	0,308	0,721	14	1,182	0,118
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0,462	0,824	14	1,286	0,129
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,153	0,308	0,309	14	0,796	0,080
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,052	0,102	0,385	0,309	14	0,848	0,085
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,052	0,051	0,308	0,515	14	0,926	0,093
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,051	0,385	0,927	14	1,363	0,136
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,102	0,462	0,515	14	1,079	0,108
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0	0,102	0,385	0,721	14	1,208	0,121
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,156	1,116

0,764

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	0,077	1,339	14	1,416	0,142
5.2.Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0	1,442	14	1,442	0,144
5.3.Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1,442	14	1,442	0,144
5.4.Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,136
5.5.Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,142
5.6.Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiemposprevistos por las autoridades.	0	0	0	0,077	13	14	13,077	1,308
5.7.Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	1,442	14	1,442	0,144
5.8.Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,139
5.9.Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0	1,442	14	1,442	0,144
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,078	0	0	1,03	14	1,108	0,111
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,539	2,554

0,774

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,308	1,03	14	1,338	0,134
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,026	0,153	0,385	0,412	14	0,976	0,098

6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,139
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0,052	0	0,308	0,824	14	1,184	0,118
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.				4,62	0,824	14		
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,462	0,824	14	1,286	0,129
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,051	0,154	1,133	14	1,338	0,134
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,154	1,236	14	1,39	0,139
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	2,002	0,824	14	2,826	0,283
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,728	1,173

0,628

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	0,462	0,824	14	1,286	0,129
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,051	0,231	1,03	14	1,312	0,131
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0	0,385	0,927	14	1,312	0,131
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,154	1,133	14	1,287	0,129
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,136
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,142

7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0	0,924	0,412	14	1,336	0,134
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,154	1,133	14	1,338	0,134
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0,026	0	0,154	1,133	14	1,313	0,131
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,964	1,196
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,273

0,699

Tabla 1.1.

Autoevaluación de Docentes

	Puntaje	Porcentaje
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,499	0,72
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,06	4,23
3. DESARROLLO EMOCIONAL	0,849	1,13
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NESECIDADES ESPECIALES	0,764	1,03
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	0,774	1,03
6. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	0,628	0,93
7. CLIMA DE TRABAJO	0,699	0,93
	7,273	10

En la Autoevaluación de docente respecto a la Sociabilidad Pedagógica se obtiene un resultado general de 0,72 %, considerado regular. Respecto a las Habilidades Pedagógicas se obtiene el 4,23% se observa cierta equidad en los ítems encuestados por lo que se concluye que los maestros demuestran tener un buen desempeño pedagógico. En cuanto al Desarrollo Emocional se obtiene una respuesta de 1,13% considerando satisfactorio. Al analizar la Atención de estudiantes con necesidad, se observa un resultado satisfactorio de 1,03%. Al revisar la aplicación de normas y reglamentos se obtiene el 1,03% que se considera satisfactorio. Respecto a

la comunidad se obtiene un resultado de 0,93 considerando regular. En cuanto al clima de trabajo el resultado es de 0,93% esto refleja un ambiente satisfactorio.

Tabla 2.

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 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	0	0	0,867	4,235	14	5,102	0,102
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	1,156	3,850	14	5,006	0,100
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,384	0,289	4,235	14	4,908	0,098
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,576	1,445	2,310	14	4,331	0,087
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,192	1,734	2,695	14	4,621	0,092
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0,289	5,005	14	5,294	0,106
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0,384	2,023	1,925	14	4,332	0,087
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,48	0,96	4,335	9,625	14	15,400	0,308
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,192	2,023	2,31	14	4,525	0,091
TOTAL	---	---	---	---	---	---	53,519	1,070

2,541

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	0,192	0,578	4,235	14	5,005	0,100
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,867	4,235	14	5,102	0,102
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0,578	4,62	14	5,198	0,104
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0,578	4,62	14	5,198	0,104
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,192	1,156	3,465	14	4,813	0,096
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,316	0,506

1,501

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	0	0,384	2,023	1,925	14	4,332	0,087
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,192	1,156	3,465	14	4,813	0,096
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,384	0,578	3,85	14	4,812	0,096
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,192	0,289	4,62	14	5,101	0,102
TOTAL	---	---	---	---	---	---	19,058	0,381

1,347

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1.Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0,289	5,005	14	5,294	0,106
4.2.Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0,289	5,005	14	5,294	0,106
4.3.Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,289	5,005	14	5,294	0,106
4.4.Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0,578	4,62	14	5,198	0,104
4.5.Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0,578	4,62	14	5,198	0,104
4.6.Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0,578	4,62	14	5,198	0,104
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	2,023	2,695	14	4,718	0,094
4.8.Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,192	0,289	4,62	14	5,101	0,102
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,295	0,826
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								5,389

2,599

Tabla 2.1.

Coevaluación de docentes

1	Desarrollo de habilidades pedagógica y didáctica	2,541	3,46
2	Cumplimiento de normas y reglamentos	1,501	1,92
3	Disposición al cambio en educación	1,347	1,54
4	Desarrollo emocional	2,59	3,08
	TOTAL	6,215	10

En el ámbito referente a la **Coevaluación de Docentes, por parte del maestrante**, respecto al desarrollo de habilidades, los resultados reflejan un 3,46 % determinado como satisfactorio. En el cumplimiento de las normas y reglas se alcanza el 1,92% considerando satisfactorio. Al analizar la disposición al cambio de la educación, el puntaje alcanzado es de 1,54% equivalente a satisfactorio y con respecto al desarrollo emocional el resultado arroja un porcentaje satisfactorio

Tabla 3

EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DEL DIRECTOR O RECTOR

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

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	0	0,148	1,547	1,770	14	3,465	0,347
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	1,547	2,065	14	3,612	0,361
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	1,326	2,360	14	3,686	0,369
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,296	0,663	2,655	14	3,614	0,361
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,296	1,326	1,770	14	3,392	0,339
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,148	0,663	2,360	14	3,171	0,317
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,148	0,663	2,360	14	3,171	0,317
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,148	0,884	2,655	14	3,687	0,369
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,798	2,780

1,881

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,148	0,884	2,655	14	3,687	0,369
2.2.Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,296	0,442	2,950	14	3,688	0,369
2.3.Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,296	0,884	2,360	14	3,54	0,354
2.4.Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,296	0,884	2,655	14	3,835	0,384
2.5.Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,296	0,442	2,950	14	3,688	0,369
2.6.Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0,296	0,884	2,360	14	3,54	0,354
2.7.Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,296	1,105	2,065	14	3,466	0,347
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,444	2,544

1,608

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	1,547	2,065	14	3,612	0,361
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	1,547	2,065	14	3,612	0,361
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,547	2,065	14	3,612	0,361
3.4.Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	1,547	2,065	14	3,612	0,361

3.5.Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,148	1,105	8,000	14	9,253	0,925
3.6.Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	1,547	2,065	14	3,612	0,361
3.7.Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	1,547	2,065	14	3,612	0,361
3.8.Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,884	2,950	14	3,834	0,383
3.9.Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0,296	0,442	2,950	14	3,688	0,369
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,148	1,326	2,065	14	3,539	0,354
TOTAL	---	---	---	---	---	---	41,986	4,199

2,228

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1.Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,148	0,884	2,655	14	3,687	0,369
4.2.Dedica el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,148	0,884	2,655	14	3,687	0,369
4.3.Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,148	0,884	2,655	14	3,687	0,369
4.4.Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	1,105	2,655	14	3,76	0,376
4.5.Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	1,326	2,360	14	3,686	0,369
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,507	1,851

1,188

4. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1.Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,884	2,950	14	3,834	0,383
5.2.Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	0,884	2,950	14	3,834	0,383
5.3.Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,884	2,950	14	3,834	0,383
5.4.Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,663	3,245	14	3,908	0,391
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,410	1,541
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,842

0,937

Tabla 3. 1. Evaluación del docente por parte del director o rector

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	1,881	2,35
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	1,608	2,06
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,228	2,94
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,188	1,47
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	0,937	1,18
TOTAL	7,842	10

En la evaluación del **Docente por parte del Rector**, se obtiene un resultado del 80% considerado satisfactorio. La atención de los estudiantes con necesidad alcanza una puntuación satisfactoria de 2,06%. Respecto a las habilidades pedagógicas y didácticas los resultados son satisfactorios con 2,94. En la aplicación de las normas y reglamentos institucionales el porcentaje asignado es 1,47% y con relación con la comunidad el resultado es de 1,18 considerando satisfactorio.

Tabla 4.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,513	4,116	20,56	70,658	158	95,847	9,585
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,855	5,488	16,962	66,542	158	89,847	8,985
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,171	3,43	25,186	66,542	158	95,329	9,533
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,342	4,802	16,962	71,344	158	93,45	9,345
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0	3,087	13,878	83,006	158	99,971	9,997
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	1,71	6,174	29,812	48,02	158	85,716	8,572
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	1,197	9,261	19,018	33,614	158	63,09	6,309
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,342	2,058	10,794	87,808	158	101,002	10,100
1.8.2. Sintetizar.	0	0,171	5,488	20,046	67,228	158	92,933	9,293
1.8.3. Reflexionar.	0	0,513	5,831	14,392	74,088	158	94,824	9,482
1.8.4. Observar.	0	0,171	4,459	18,504	74,088	158	97,222	9,722
1.8.5. Descubrir.	0	1,71	4,116	19,532	65,17	158	90,528	9,053
1.8.6. Redactar con claridad.	0	0,684	13,03	1,028	74,088	158	88,834	8,883
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,513	3,43	12,85	80,948	158	97,741	9,774

1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,513	3,087	17,99	76,146	158	97,736	9,774
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1384,070	138,407

7,972

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,855	2,058	17,99	68,6	158	89,503	8,950
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,342	0,686	13,364	86,436	158	100,828	10,083
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,026	4,116	25,7	58,996	158	89,838	8,984
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1,71	4,459	30,84	45,962	158	82,971	8,297
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,881	7,203	27,242	41,160	158	77,486	7,749
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,223	6,86	21,074	50,078	158	80,235	8,024
TOTAL	---	---	---	---	---	---	520,861	52,086

3,326

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	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	1,71	7,546	20,046	59	158	88,302	8,830
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,42	9,604	26,214	30,184	158	69,422	6,942

3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3,42	7,889	19,532	41,16	158	72,001	7,200
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2,223	8,918	19,532	0	158	30,673	3,067
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	2,565	9,947	12,85	35,672	158	61,034	6,103
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	1,539	9,604	17,99	51,45	158	80,583	8,058
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,513	7,889	20,046	61,74	158	90,188	9,019
TOTAL	---	---	---	---	---	---	492,203	49,220

3,944

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	0,513	2,058	6,682	90,552	158	99,805	9,981
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,513	1,715	7,71	90,552	158	100,49	10,049
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,342	3,43	7,71	93,982	158	105,464	10,546
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,342	4,116	12,85	80,262	158	97,57	9,757
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0	2,058	10,794	85,75	158	98,602	9,860
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,513	2,058	10,28	87,808	158	100,659	10,066
TOTAL	---	---	---	---	---	---	602,590	60,259
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								18,500

3,258

Tabla 4.1.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	7,972	10,97
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	3,326	4,12
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	3,944	4,8
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	3,258	4,11
	18,5	24

Al observar la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, se obtiene un resultado general del 73% considerado satisfactorio. En cuanto a las habilidades de sociabilidad pedagógica, obtenemos un resultado satisfactorio de 4,12%. En relación con el tema de atención a los estudiantes con necesidad, resalta un resultado de 4,8% y con relación a los estudiantes 4,11% se adquiere un porcentaje satisfactorio.

Tabla 5

EVALUACIÓN DEL DOCENTE POR PARTE DE PADRES DE FAMILIA

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	59,108	15,58	13,272	42,993	144	130,95	13,095
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	12,666	4,21	10,112	93,573	144	120,561	12,056
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	12,666	5,894	17,064	80,928	144	116,552	11,655
TOTAL	---	---	---	---	---	---	°	36,806

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	2,111	2,105	3,792	109,59	144	117,598	11,760
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	6,333	2,105	5,056	106,218	144	119,712	11,971
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	4,222	2,526	4,424	106,218	144	117,39	11,739
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	10,555	5,894	35,392	53,952	144	105,793	10,579
TOTAL	---	---	---	---	---	---	460,493	46,049

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	4,222	0,421	5,056	110,433	144	120,132	12,013
3.2.Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	6,333	1,263	8,216	75,027	144	90,839	9,084
3.3.Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,111	0,421	6,32	105,375	144	114,227	11,423
3.4.Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	1,684	6,952	106,218			
3.5.Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	10,555	2,105	10,744	92,73	144	116,134	11,613
3.6.Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	80,218	4,631	22,752	38,778	144	146,379	14,638
TOTAL	---	---	---	---	---	---	587,711	58,771

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDIALES (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	4,222	2,105	15,168	92,73	144	114,225	11,423
4.2.Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	97,106	3,368	11,376	42,993	144	154,843	15,484
4.3.Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	14,777	5,052	11,376	49,737	144	154,843	15,484
4.4.Respeto el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	6,333	1,263	9,48	86,829	144	103,905	10,391

4.5.Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	12,666	3,789	10,112	48,051	144	74,618	7,462
4.6.Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	8,444	2,947	10,744	52,266	144	74,401	7,440
TOTAL	---	---	---	---	---	---	676,835	67,684
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								15,727
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	0,051	0,077	1,236	14	1,364	0,136
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0,026	0	0,462	0,721	14	1,209	0,121
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0,051	0,154	1,133	14	1,338	0,134
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0	0,308	1,03	14	1,338	0,134
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,231	1,133	14	1,364	0,136
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,051	0,308	0,927	14	1,286	0,129
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,154	0,051	0,154	0,412	14	0,771	0,077
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,052	0,051	0,924	0,515	14	1,542	0,154
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0	0,102	0,924	0,412	14	1,438	0,144
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,308	0,927	14	1,286	0,129
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,077	1,339	14	1,416	0,142
TOTAL	---	---	---	---	---		15,768	1,577

0,849

Tabla 5.1

Resumen: Evaluación del docente por parte de padres de familia

1	RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2,361	2,53
2	NORMAS Y REGLAMENTOS	3,605	3,37
3	SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4,575	5,05
4	ATENCIÓN A ESTUDINATES CON NECESIDADES	5,186	5,05
		15,727	16

En la evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia se obtiene un resultado de 93% considerado excelente. En lo concerniente a la relación con la comunidad obtienen un porcentaje de 2,53. En cuanto a las normas y reglas se encuentra un porcentaje 3,37. En la sociabilidad pedagógica encontramos un porcentaje de 5,05 considerando excelente.

Tabla 6

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	14	0
2. Inicia su clase puntualmente.	13	1
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	13	1
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	13	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	14	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	13	1
Total respuestas	80	4
Puntaje total.	100,00	0,00
Puntaje promedio.	10,00	0,00

B. PROCESO NSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	14	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos</i> , <i>experiencias</i> o <i>demostraciones</i> .	14	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	14	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	13	1
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	14	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	14	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	14	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	1
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	13	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	14	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	14	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	14	0

13. Envía tareas	14	2
Total respuestas	179	5
Puntaje total.	224	0
Puntaje promedio.	22,38	0,00

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VA-LO-RA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	13	1
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	14	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	13	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	13	1
Total respuestas	66	4
Puntaje total.	82,5	5,0
Puntaje promedio.	8,25	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	40,63	0,00

Tabla 7

AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR O DIRECTOR

Autoevaluación del rector o director, vicerrector o subdirector y miembros del Consejo directivo o técnico

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	-	0,2332	1	0,233	0,047
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047

1.12.Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.13.Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.14.Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.15.Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.16.Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,2332	1	0,2332	0,047
1.17.Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.18.Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.19.Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.20.Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.21.Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.22.Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.23.Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.24.Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.25.Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.26.Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.27.Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047

1.28.Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.29.Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.30.Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.31.Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.32.Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.33.Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.34.Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.35.Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.36.Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.37.Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.38.Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.39.Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.40.Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.41.Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.42.Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047

1.43.Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.44.Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.45.Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
1.46.Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.47.Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.48.Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.49.Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.50.Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.51.Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
1.52.Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.53.Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.54.Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.55.Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.56.Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047

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	0,233	1	0,233	0,047
1.58.Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.59.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.60.Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.62 Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
1.63 Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,915	2,983

11,613

	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)								
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047

2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0	-	0,2332	1	0,233	0,047
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
TOTAL	---	---	---	---	---		3,437	0,687

2,772

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,233	1	0,233	0,047
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,175	0	1	0,175	0,035
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	-	0,2332	1	0,233	0,047
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,233	1	0,233	0,047
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,039	0,408
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,086

1,701

Tabla 7.1

Autoevaluación del rector o director

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	11,61	14,65
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,77	3,26
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,701	2,09
	16,081	20

Al dirigir la investigación hacia la autoevaluación del Rector respecto a las competencias generales los resultados que se obtiene es 11,61. Al observar los resultados referentes a las competencias pedagógicas se obtiene el 2,77 y en las competencias de liderazgo en la comunidad se observa claramente el 2,09. Para lo cual en la investigación respecto a este ítem arroja un nivel un resultado satisfactorio de 79% .

Tabla 8

Evaluación del rector o director por los miembros del consejo directivo o Técnico

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,1	0,000	0,708	4	0,826	0,275
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.4.Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.6.Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.7.Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
1.8.Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315

1.11.Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.13.Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.14.Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0,000	0,9344	4	0,9344	0,311
1.15.Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.16.Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,000	0,944	3	0,944	0,315
1.17.Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,944	3	0,944	0,315
1.18.Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.19.Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.20.Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.21.Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.22.Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.23.Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.24.Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.25.Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315

1.26.Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
1.27.Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.28.Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
1.29.Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.30.Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
1.31.Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
1.32.Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.33.Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.34.Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.35.Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,944	3	0,944	0,315
1.36.Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,944	3	0,944	0,315
1.37.Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.38.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.39.Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.40.Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295

1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	0,708	3	0,885	0,295
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,932	4	0,932	0,311
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315

1.57.Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.58.Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
1.59.Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	-	0,944	4	0,944	0,315
1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.61.Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
TOTAL	---	---	---	---	---	---	57,857	19,286

11,854

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1.Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
2.2.Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295

2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	-	0,9344	4	0,934	0,311
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,1	0,177	0,708	4	1,003	0,334
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,315
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,295
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,315
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,911	4,304

2,536

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189

3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,708	4	0,885	0,177
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,000	0,944	4	0,944	0,189
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,354	0,472	4	0,826	0,165
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	-	0,944	4	0,944	0,189
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,944	4	0,944	0,189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	8,319	1,664
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								15,440

1,050

Tabla 8.1.

Evaluación del rector o director por parte de los miembros del Consejo técnico

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	11,854	14,59
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,536	3,29
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	1,05	2,12
	15,44	20

En la evaluación del Rector por parte del Consejo Técnico analizando los resultados en el aspecto competencias gerenciales da un 11,85, con relación a las competencias pedagógicas se obtiene resultado de 2,53 y en la competencia de liderazgo en la comunidad se observa claramente que tiene un porcentaje de 1,05 para lo cual en el porcentaje en este ítem se obtiene el resultado satisfactorio de 77% que arroja varias dificultades que serán analizadas en cada aspecto considerado en las encuestas.

Tabla 9.

Evaluación del rector o director por los miembros del consejo estudiantil

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1,608	3,575	7	5,183	0,740
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,2	0,4	1,072	2,145	7	3,753	0,536
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,2	0	0,536	5,005	7	5,72	0,817
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	5,720	7	5,72	0,817
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,4	0,536	4,290	7	5,183	0,740
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,2	0	0,536	4,290	7	5,005	0,715
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,2	0	1,608	2,860	7	4,647	0,664
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,4	1,072	3,575	7	5,004	0,715
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	2,144	2,860	7	5,004	0,715
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	1,608	2,860	7	4,468	0,638
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,2	0,4	2,144	1,430	7	4,11	0,587
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,4	1,608	2,860	7	4,825	0,689

1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,536	5,005	7	5,541	0,792
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,536	5,005	7	5,541	0,792
TOTAL	---	---	---	---	---	---	69,704	9,958
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	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	0,2	0	1,608	2,860	7	4,647	0,664
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,2	0	0,536	4,290	7	5,005	0,715
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,608	3,575	7	5,183	0,740
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,4	0,536	4,290	7	5,183	0,740
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,536	5,005	7	5,541	0,792
TOTAL	---	---	---	---	---	---	25,559	3,651

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN		VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5		DOCENTES	TOTAL		
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0			0	5,720	7	5,72	0,817
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0			1,608	3,575	7	5,183	0,740

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	5,720	7	5,72	0,817
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	1,072	4,290	7	5,362	0,766
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,2	0	1,072	2,860	7	4,111	0,587
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	2,144	2,145	7	4,289	0,613
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,536	5,005	7	5,541	0,792
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	1,072	4,290	7	5,362	0,766
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	1,072	4,290	7	5,362	0,766
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,650	6,664
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,083

Tabla 9.1

Evaluación del rector o director por parte del Consejo Estudiantil

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	8,042	10
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,859	3,57
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	5,182	6,43
	16,083	20

En los análisis correspondientes a la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil en competencia gerenciales se determina el 8,04, en competencias pedagógicas el resultado es del 2,85 y en competencias de liderazgo en la comunidad es de 5,18.

Tabla 10

Evaluación del rector o director por el comité central de padres de familia

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	1,176	2,108	7	3,284	0,469
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	1,568	1,581	7	3,149	0,450
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,5	0,392	2,108	7	3,026	0,432
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,1	0	1,176	1,581	7	2,889	0,413
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0,3	0,392	2,635	7	3,290	0,470
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,3	0,392	2,635	7	3,29	0,470
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,3	0,392	3,162	7	3,817	0,545
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,3	0	3,162	7	3,425	0,489
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	1,568	1,581	7	3,149	0,450

1.13.Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.14.Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0,5	0,784	1,581	7	2,891	0,413
1.15.Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.16.Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,1	0,5	0	2,108	7	2,766	0,395
1.17.Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488
1.18.Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,3	0,392	2,635	7	3,29	0,470
1.19.Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	1,96	1,054	7	3,014	0,431
1.20.Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
1.21.Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488
1.22.Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0,5	0,392	2,108	7	3,026	0,432
1.23.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0,3	0,392	2,108	7	2,763	0,395
TOTAL	---	---	---	---	---	---	74,961	10,709

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488

2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,3	0,392	2,108	7	2,763	0,395
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,8	0,784	0,527	7	2,1	0,300
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	1,568	1,581	7	3,149	0,450
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	3,689	7	3,689	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,392	2,635	7	3,027	0,432
TOTAL	---	---	---	---	---	---	18,147	2,592
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (4.74 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5	DOCENTES		
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,3	0,784	2,108	7	3,155	0,451
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0,3	0,392	2,635	7	3,29	0,470
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,3	0,784	2,108	7	3,155	0,451
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,1	0,3	0,392	2,108	7	2,895	0,414
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	1,176	2,108	7	3,284	0,469
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,784	2,635	7	3,419	0,488
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,5	0,784	1,581	7	2,891	0,413
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	1,96	1,054	7	3,014	0,431

3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,392	3,162	7	3,554	0,508
3.10.Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,1	0,3	0,392	2,108	7	2,895	0,414
TOTAL	---	---	---	---	---	---	31,552	4,507
				PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS				15,391

Tabla 10.1

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

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	8,946	10,1
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,33	3,16
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,115	4,74
	15,391	18

Al realizar la evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia, se obtiene un resultado en competencias gerenciales del 8,94 pero en competencias pedagógicas el resultado se reduce notablemente alcanzando el 2,33 y con respecto a competencia de liderazgo en la comunicación el resultado es aceptable con el 4,12 para lo cual indica la estabilidad de la institución en este aspecto.

Tabla 11

Evaluación del rector o director por el supervisor escolar

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,992	13,992

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223

2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,1	0	0	1	0,112	0,112
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,167	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,787	2,787

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,223	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0	1	0	0,000
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,230	2,230
			P. T/ 20 PUNTOS					14,157

Tabla 11.1

Evaluación del rector o director por parte del Supervisor Escolar

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	9,924	14,45
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	2,228	3,11
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,005	2,44
	14,157	20

En la evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar en lo respecto a las competencias gerenciales se alcanza un 9,92 en las competencias pedagógicas se alcanzó 2,22 y en las competencias de liderazgo el 2,0%

6. DISCUSIÓN

La presente investigación parte de los datos recabados en la Unidad Educativa San Vicente de Paul de la ciudad de Riobamba, cuya población considerada en la investigación es la siguiente:

Estudiantes 158, Maestros 14, Directivos 1, Padres de familia 144, Consejo Estudiantil 8, Comité de Padres de Familia 4, Consejo Directivo Técnico 4.

Los datos obtenidos a través de los instrumentos de evaluación tuvieron como base los siguientes aspectos:

Autoevaluación a Docentes; coevaluación de docentes por parte de coordinadores de área; evaluación de docentes por parte del rector; evaluación de docentes por parte de los estudiantes; evaluación de docentes por parte de los padres de familia o representantes; observación de una clase; proceso de enseñanza aprendizaje; ambiente en el aula; Calificación del desempeño profesional docente.

Autoevaluación del Rector, Vicerrector y miembros del Consejo Directivo; evaluación del Rector por los miembros del Consejo Directivo; evaluación del Vicerrector por los miembros del Consejo Directivo; evaluación del Rector por los miembros del Consejo Estudiantil; evaluación del Vicerrector por los miembros del Consejo Estudiantil; evaluación de los tres Vocales principales del Consejo Directivo por los tres vocales del Consejo Estudiantil; evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia; evaluación del Vicerrector por el Comité Central de Padres de Familia; evaluación de los tres vocales del Consejo Directivo por el Comité central de Padres de Familia; evaluación del Rector por el Supervisor Escolar; evaluación del Vicerrector por el Supervisor Escolar; evaluación de los tres vocales del Consejo directivo por el Supervisor Escolar

Estas variables, se investigaron estratégicamente desde las siguientes perspectivas: maestros, directivos, padres de familia, Consejo Directivo, Consejo Estudiantil y de la Supervisión Escolar mediante la aplicación de encuestas y se corroboró con la observación de clases.

Para el análisis de los datos obtenidos se designan las siguientes valoraciones porcentuales: entre 100 y 90 % excelente, entre 89 y 70% satisfactorio, entre 69 y 60 regular, de 59 % hacia abajo insatisfactorio.

Se puede evidenciar de acuerdo a los resultados lo siguiente:

En la Autoevaluación de docente respecto a la Sociabilidad Pedagógica se obtiene un resultado general de 69 %, considerado regular, encontrándose dificultades en los siguientes aspectos: llama la atención a los estudiantes con firmeza, y toma en cuenta las sugerencias de los estudiantes, por tanto se evidencia dificultades en la relación entre maestros y estudiantes reflejadas en una falta de firmeza por parte del maestro y en una insuficiente consideración a las sugerencias de los estudiantes.

Respecto a las Habilidades Pedagógicas se obtiene un resultado de 72% considerado satisfactorio, y se observa cierta equidad en los ítems encuestados por lo que se concluye que los maestros demuestran tener un buen desempeño pedagógico, sin embargo queda un rango importante por mejorar en este aspecto.

En cuanto al Desarrollo Emocional se obtiene una respuesta de 75 % considerado satisfactorio, sin embargo se observa baja puntuación en lo referente a sentirse apoyado por los colegas para la realización de trabajos lo que indica cierta falta de colaboración entre los maestros; esto implica mejorar el ambiente entre colaboradores.

Al analizar la atención de estudiantes con necesidades, se observa un resultado satisfactorio de 74%, pero dentro de los ítems encuestados, el que posee menor valor es: proponer tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes, lo que resulta difícil de implementar por la limitación de los recursos tanto institucionales como del docente.

Al revisar la aplicación de normas y reglamentos, se obtiene un resultado de 72% que se considera satisfactorio, observándose como ítem con menor porcentaje la falta al trabajo solo en casos de fuerza mayor. Lo expuesto demuestra el cumplimiento de las normas y reglamentos institucionales quedando la tarea a Directivos y Autoridades de incrementar el porcentaje para buscar el máximo cumplimiento de la normatividad institucional.

Respecto a la relación con la comunidad se obtiene un resultado de 68% considerado regular, este indicador nos permite sugerir la búsqueda de estrategias institucionales que viabilicen proyectos de apoyo e inserción social en el sector, esto permitiría la participación de los maestros en actividades para el desarrollo de la comunidad y la consecución de los objetivos y metas de relación comunitarias planteadas en el PEI institucional.

En cuanto al clima de trabajo el resultado es de 75%, esto refleja un ambiente satisfactorio, sin embargo queda un margen importante por mejorar considerando que el clima institucional tiene una influencia determinante en la búsqueda de la calidad educativa y el mejoramiento continuo.

En el ámbito referente a la **Coevaluación de Docentes, por parte del maestrante**, respecto al desarrollo de habilidades, los resultados reflejan un 73 % determinado como satisfactorio; en este aspecto, el uso de las tecnologías de información y comunicación para el desarrollo de la clase refleja el resultado más bajo, lo que determina la posibilidad de subutilización de los recursos tecnológicos dentro de la institución.

En el cumplimiento de normas y reglamentos, se alcanza el 78 % considerado satisfactorio, es un resultado más alto que difiere relativamente del 72% anotado en la variable autoevaluación de maestros, correspondiente a la misma pregunta; además se observa que el ítem referente a la aplicación del reglamento interno es el de menor valor, alcanzando un 12 %. Este resultado podría atender a varios factores como el desconocimiento de reglamentos y normas institucionales por falta de socialización e información, o por no aplicación del mismo por parte de las autoridades debido a la inexistencia de instrumentos de control, y a un deficiente sistema de comunicación interna.

Al analizar la disposición al cambio de educación, el puntaje alcanzado es de 87%, equivalente a satisfactorio, pero se nota una falta de propuestas por parte de los maestros a nuevas iniciativas de trabajo que se puede traducir en un desinterés por falta de incentivos y motivaciones de parte de la institución.

Respecto al desarrollo emocional, el resultado arroja un porcentaje insatisfactorio del 27%; lo que evidencia graves problemas en este aspecto, haciéndose latente en

situaciones como la despreocupación por la falta de un compañero, la apariencia personal inadecuada, y la falta de predisposición para aprender de otras personas. Lo expuesto demuestra deficiencias en el ambiente institucional que afectan fuertemente en el desarrollo profesional de los maestros, aquello finalmente se reflejan en deterioro de la capacidad de los maestros para desempeñar la labor educativa y consecuentemente en una disminución de la calidad educativa de la institución.

En la evaluación del **Docente por parte del Rector**, el obtiene un resultado es de 80% considerado satisfactorio. Respecto en la sociabilidad pedagógica se observa algunas dificultades referentes a reajustes de la programación en base a los resultados obtenidos, la contextualización de los temas, y el desinterés del maestro por la usencia de los estudiantes en el aula. Esta situación podría originarse en cierto grado de incompetencia de procedimientos pedagógicos y didácticos por parte de los maestros.

La atención de los estudiantes con necesidades alcanza una puntuación satisfactoria de 78%. Al analizar los ítems correspondientes a este aspecto se nota equidad en los resultados por lo que no se determinan problemas relevantes que tengan que ser tratados, sin embargo queda un margen de 22% por mejorar en este aspecto.

Respecto a las habilidades pedagógicas y didácticas los resultados son satisfactorios en un 76%, quedando por mejorar aspectos como: utilización de bibliografía adecuada, enmarcar el plan anual en el proyecto educativo institucional, entregarlo en los plazos estipulados, darlo a conocer a los estudiantes junto con los objetivos de la asignatura, y preparar las clases en función de las necesidades de los estudiantes; estos aspectos necesitan ser revisados permanentemente por los directores de área y por Dirección Académica para verificar el cumplimiento de los procesos de la planificación educativa y garantizar el adecuado desempeño docente.

En la aplicación de las normas y reglamentos institucionales, el porcentaje asignado es 81% correspondiente a satisfactorio, observándose una equivalencia en los ítems asignados en este aspecto por lo que se concluye que no existen dificultades relevantes que deban ser consideradas como posibles problemas por resolverse. Se nota además que al realizar la comparación con los resultados anteriores referentes al mismo ítem, en el presente caso es ligeramente mayor.

En la relación con la comunidad, el resultado es de 79% considerado satisfactorio que coincide con los datos anteriores realizados a los docentes, se observa además equidad en las respuestas a las preguntas planteadas en el presente aspecto por lo que no se determinan situaciones problemáticas latentes.

Al observar la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, se obtiene el resultado indica que el 73% considerado satisfactorio, pero al analizar cada ítem encuestado respecto al tema de habilidades pedagógicas y didácticas, se obtiene que los porcentajes más bajos corresponden a los siguientes aspectos: Utilización de tecnologías de información y comunicación; esto indica que los maestros no utilizan las nuevas tecnologías en la magnitud esperada por los estudiantes; y podría deberse a varios factores como el desconocimiento de los maestros en el uso de estas herramientas, o en la falta de infraestructura educativa relacionada con estos recursos; además esta apreciación coincide con lo expresado en la coevaluación de docentes por el maestrante.

En cuanto a las habilidades de sociabilidad pedagógica, obtenemos un resultado satisfactorio de 82%, y al revisar los resultados por cada ítem, se observa que el de menor valor se relaciona con la realización de resúmenes de los temas tratados al finalizar la clase, por lo que se deduce que los maestros no suelen realizar con frecuencia una síntesis del tema tratado durante una clase por lo que habría que revisar las metodologías empleadas.

En relación con el tema de atención a los estudiantes con necesidades, resalta un resultado de 82% identificado como satisfactorio, encontrándose como novedad que los maestros no envían tareas extras para la casa a estudiantes que necesitan reforzar ciertos temas para equiparar los conocimientos con los compañeros más adelantados, por tanto no se encuentra un tratamiento diferenciado en este aspecto.

Observando la relación de los maestros con los estudiantes se adquiere un porcentaje satisfactorio de 79%, identificándose dificultades al observar bajos porcentajes en ítems como: los maestros toman en cuenta las sugerencias de los estudiantes y resuelven los actos indisciplinarios de los estudiantes sin agredirles en forma física y verbal.

En la evaluación de los docentes por parte de los Padres de Familia se alcanza un resultado de 93% considerado excelente, es el primer resultado que obtiene esta calificación tan alta por lo que se verificará en cada uno de los ítems que constan en las encuestas.

En lo concerniente a la relación con la comunidad, los padres de familia manifiestan que los maestros planifican y realizan actividades conjuntamente con ellos, colaboran en actividades en beneficio de la comunidad, y estas acciones contribuyen a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.

Respecto a la atención de los estudiantes con necesidades se obtiene 99% considerado excelente, es una puntuación casi perfecta por lo que no se encuentran dificultades, sin embargo este resultado puede tener algún margen de error en vista de que los ítems tienen valoraciones con diferencias amplias.

En cuanto a las normas y reglas se encuentra un porcentaje alto del 93% que indica que el maestro es puntual a la hora de iniciar las clases, permanece con los estudiantes durante la hora de trabajo, entrega las calificaciones a tiempo, y se comunica con los padres de familia para informarles sobre el rendimiento de sus hijos.

En la sociabilidad pedagógica el 91% considerado excelente, refleja una satisfacción por parte de los padres de familia que se expresa en términos de una comunicación fluida con los maestros.

Al dirigir la investigación hacia la autoevaluación del Rector se consigue un resultado satisfactorio de 79% que considera los siguientes aspectos: competencias generales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad.

Respecto a las competencias generales los resultados más bajos se identifican en aspectos como: exige puntualidad en el trabajo al personal, realiza seguimiento a las actividades que delega, transforma los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad, identifica las fortalezas y debilidades del personal para mejorar la gestión institucional. Estos resultados indican dificultades de carácter operativo y cierto grado de falta de exigencia hacia los maestros que podría originarse en un desconocimiento del manual de funciones institucional.

Al observar los resultados referentes a las competencias pedagógicas se obtiene un porcentaje de 85% satisfactorio, tomando en consideración que el resultado más bajo observado se ubica en la falta de Garantía del respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.

En cuanto a competencias de liderazgo en la comunidad, el porcentaje obtenido es de 81% encontrándose dificultades en la falta de promoción del desarrollo comunitario con la participación de todos los maestros. Este es un punto que no se suele tomar muy en cuenta ya que aparentemente no tiene una incidencia directa con la labor educativa de la institución, sin embargo tiene un alto grado motivacional y fortalece la identidad institucional-

En la evaluación del Rector por parte del Consejo Técnico se obtiene el resultado satisfactorio de 77% que arroja varias dificultades que serán analizadas en cada aspecto considerado en las encuestas.

Analizando los resultados obtenidos en el aspecto competencias generales que es del 81% satisfactorio, no se encuentra mayores dificultades en vista de que los porcentajes asignados a cada ítem encuestado son semejantes.

Con relación a las competencias pedagógicas, se obtienen resultados similares al ítem anterior, con un porcentaje menor de 75%, sin embargo, se mantiene una aproximación en los porcentajes asignados a cada ítem por lo que no se encuentra dificultades latentes que deban ser consideradas.

En las competencias de liderazgo en la comunidad, se observa claramente dificultades latentes, obteniéndose resultados insatisfactorios del 50 % que se reflejan con mayor claridad en la escasa delegación de responsabilidades que rigen las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa. Esta situación es frecuente en directivos con insuficiente experiencia debido a que la delegación de funciones es uno de los elementos del proceso administrativo más difícil de ser implementado en una institución.

En el análisis correspondiente a la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil el porcentaje es mayor que el anterior obteniéndose un 80% considerado satisfactorio, manteniéndose porcentajes similares para cada ítem encuestado que lo veremos a continuación.

En competencias generales se determina el 80%, en competencias pedagógicas el resultado es igual al anterior, y en competencias de liderazgo en la comunidad es 81%. Estos resultados muestran aceptación de la labor directiva del Rector por parte de los estudiantes. Sin embargo queda un margen importante por caminar para llegar a la excelencia esperada.

Al realizar la evaluación del Rector por parte del Comité Central de Padres de Familia, se obtiene un resultado general satisfactorio de 85%; identificándose el porcentaje más alto en la variable competencias generales 89%; pero en competencias pedagógicas el resultado se reduce notablemente alcanzando 74%, que permite identificar una dificultad relacionada con la falta de garantía en el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución, situación que se repite en resultados anteriores; con respecto a competencias de liderazgo en la comunicación el resultado aceptable de 84% indica estabilidad de la institución en este aspecto.

En la evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar apenas se alcanza el resultado satisfactorio de 70%; asimismo con un porcentaje regular de 69% aparece la variable competencias generales; en la variable competencias pedagógicas se obtiene el 72%, identificándose dificultades en el ítem acerca de asesoramiento directo al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales. Finalmente en la variable competencias de liderazgo en la comunidad se determina el 82% observándose equidad en los porcentajes asignados a cada ítem, por lo que no se identifican situaciones problemáticas que deban considerarse.

Integrando todos los aspectos evaluados se observa finalmente un resultado satisfactorio que muestra una institución que desarrolla sus actividades dentro de parámetros aceptables, sin embargo queda un camino considerable por recorrer hacia el logro de la calidad de la educación, convirtiéndose así en una necesidad incluir la innovación, la investigación y la experimentación en todos los niveles de enseñanza.

Aquello nos conducirá hacia el gran logro de la educación que es: aprender a aprender, aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender, aprender a pensar, aprender a innovar y aprender a convivir

Asimismo, el logro de la mejora del desempeño de la institución depende radicalmente del conocimiento, las habilidades, las actitudes y la motivación de sus docentes y su personal no docente. Y el éxito en la gestión se fundamenta en la medición sistemática de los resultados y en la introducción continua de mejoras en los procesos.

Por lo investigado se concluye que la Unidad Educativa San Vicente de Paúl posee un nivel satisfactorio ubicado entre el 89% y 70% en todos los niveles lo que demuestra que es evidente entrar en un proceso de capacitación permanente para llegar a la excelencia.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

- ✓ La institución cuenta con una planta docente preparada académicamente, sin embargo se observa la necesidad de actualización continua en las áreas estratégicas de pedagogía, didáctica y metodologías
- ✓ Los maestros encuentran ciertas dificultades para llamar la atención con firmeza a los estudiantes cuando se presentan conflictos conductuales que necesitan ser corregidas de inmediato.
- ✓ Se encuentra ciertos inconvenientes por parte de los maestros para tomar en cuenta las sugerencias hechas por los estudiantes
- ✓ Subutilización de los recursos tecnológicos dentro de la institución, considerando que los maestros no hacen uso de estos recursos para impartir la asignatura en el aula de clase.
- ✓ Dentro de las experiencias de enseñanza aprendizaje se da prioridad al ámbito pedagógico y didáctico desestimando la relación de la institución con la comunidad
- ✓ Se revela una falta de propuestas por parte de los maestros a nuevas iniciativas en aspectos académicos, didácticos, pedagógicos y comunitarios
- ✓ Respecto a la dirección se presenta escasa delegación de responsabilidades que rigen las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa, revelándose por tanto una falta de liderazgo comunitario.
- ✓ Respecto a la atención diferenciada de los estudiantes con necesidades académicas, se nota aceptación por parte de los padres de familia por lo que se concluye que este aspecto constituye una fortaleza institucional

7.2. Recomendaciones

- ✓ Búsqueda de estrategias para la actualización continua en las diferentes áreas institucionales que viabilicen proyectos de apoyo de inserción social en el sector donde se encuentra ubicada la institución educativa investigada.
- ✓ Delegar a diferentes grupos de docentes para informar sobre el manual de funciones, reglamento interno, y de toda la información que se genera en la institución a través de canales de comunicación interna y externa para que tengan conocimiento los diferentes miembros de la comunidad y fortalezca el liderazgo comunitario.
- ✓ Proporcionar a los maestros nuevas herramientas didácticas, pedagógicas y tecnológicas a través de talleres permanentes para que puedan aplicarlas en el aula dinamizando de esta manera el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✓ Conocer y comprender las demandas y exigencias de la comunidad por medio de delegaciones con diferentes responsabilidades que rijan diferentes actividades considerando que la educación es una hecho eminentemente social
- ✓ Promover la participación activa del personal docente, administrativo, de servicios y padres de familia, alentando nuevas iniciativas que mejoren los aspectos académicos, pedagógicos y comunitarios, fortaleciendo el ambiente institucional.
- ✓ Estandarización del proceso de evaluación interno institucional, mediante el diseño de instrumentos de evaluación para todos los estamentos que serían aplicados cíclicamente.
- ✓ Vigilar la eficacia de los resultados, y mejorarlos mediante la elevación de los estándares de calidad por medio de la utilización de recursos tecnológicos para poder impartir de mejor manera los temas de clase.

8. PROPUESTA

1. Título:

Actualización de los docentes de la unidad educativa san vicente de paul en el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación en el aula .período 2012 – 2013

2. Justificación

Los datos obtenidos a través de los instrumentos de evaluación tuvieron como base los siguientes aspectos:

Integrando todos los aspectos evaluados se observa finalmente un resultado satisfactorio que muestra una institución que desarrolla sus actividades dentro de parámetros aceptables, sin embargo queda un camino considerable por recorrer hacia el logro de la calidad de la educación, convirtiéndose así en una necesidad incluir la innovación, la investigación y la experimentación en todos los niveles de enseñanza.

Aquello nos conducirá hacia el gran logro de la educación que es: aprender a aprehender, aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender, aprender a pensar, aprender a innovar y aprender a convivir

Asimismo, el logro de la mejora del desempeño de la institución depende radicalmente del conocimiento, las habilidades, las actitudes y la motivación de sus docentes y su personal no docente. Y el éxito en la gestión se fundamenta en la medición sistemática de los resultados y en la introducción continua de mejoras en los procesos.

La implementación del proyecto nos permitirá acercarnos de manera afectiva y eficaz a todos los maestros de la institución hacia las nuevas tecnologías es una necesidad que impone la realidad actual, y que requiere de un esfuerzo adicional para entrar en una nueva cultura que para muchos maestros resultará difícil. Sin embargo rodo esfuerzo será tanto necesario como insuficiente para vencer las

barreras culturales, sociales, económicas, entre otros que se irán presentando en el transcurso de la implementación de las nuevas tecnologías en el aula de clase.

La sociedad de la información en general y las nuevas tecnologías en particular inciden de manera significativa en todos los niveles del mundo educativo. Las nuevas generaciones van asimilando de manera natural esta nueva cultura que se va conformando y que para nosotros conlleva muchas veces importantes esfuerzos de formación, de adaptación y de “desaprender” muchas cosas que ahora “se hacen de otra forma” a que simplemente ya no sirven. Los más jóvenes no tienen el pozo experiencial de haber vivido en una sociedad, de manera que para ellos el cambio y el aprendizaje continuo para conocer las novedades que van surgiendo cada día es lo normal.

Precisamente para favorecer este proceso que se empieza a desarrollar desde los entornos educativos informales, la Unidad Educativa “San Vicente de Paúl” deberá integrar también la nueva cultura alfabetización digital, fuente de información, instrumento de productividad para realizar trabajos, material didáctico, instrumentos cognoscitivo..... obviamente las instituciones educativas deben acercarse a los estudiantes la cultura de hoy, no la cultura de ayer. Por ello es importantes la presencia en clase del computador (y de la cámara de video, y de la televisión...) desde los primeros cursos, como un instrumento más, que se utilizará con finalidades diversas: lúdicas, informativas, comunicativas, instructivas.

Pero además de este uso y disfrute de los medios tecnológicos (en clase, en casa...), que permitirá realizar actividades educativas dirigidas a su desarrollo psicomotor, cognitivo, emocional y social, las nuevas tecnologías también contribuirán a la formación de los maestros como son: la psicología, la didáctica y la pedagogía.

3.2. Objetivos

3.2.1 Objetivo General

Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa San Vicente de Paúl en el uso correcto de las Tics para el proceso de enseñanza-aprendizaje e investigación

3.2.2. Específicos

- Conocer las diversas herramientas de las tecnologías de información y comunicación que están a nuestra disponibilidad en internet
- Aplicar las Tics en el proceso de Investigación
- Aplicar las Tics en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4. Actividades

- 1 Mes de 40 horas académicas de 50 minutos la hora académica
- Inicia: primera semana de febrero del 2013
- Finaliza: última semana de febrero del 2013

- Dos sesiones por semana, en total 8 sesiones en 4 semanas.
- Cada sesión de 2 horas académicas.
- Los horarios se coordinan según requerimientos

Temas

- Herramientas de las Nuevas Tecnologías de Información Y comunicación
- Aplicación de las Tics en el Proceso de Investigación
- Aplicación de las Tics en el Proceso de Enseñanza-aprendizaje

CONTENIDOS módulo 1	
Sesión 1:	Motores de Búsquedas Avanzadas de información, Metabuscadore, BookMarksen Internet
Sesión 2:	Creación de WebBlog, Fotoblog, Video Blog, Podcasting y EducatingWebBlog: Concepto, creación, uso de Freewebs, Blogger, LiveJournal, WordPress, MovableType
Sesión 3:	Uso de Download con Teleport, Emule, Ares para bajar archivos de Internet,SW Educativos y Teaching Tools
Sesión 4:	Generación de Videos Educativos
Sesión 5:	Uso de Webquest en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje
Sesión 6:	Bibliotecas Virtuales, E-Books, Traductores y Convertidores On Line
Sesión 7:	Uso de Mapas Conceptuales en la Web Down load e instalación de Cmap Tools
Sesión 8:	Listas y Revistas Académicas en la Web

CONTENIDOS modulo 2	
Módulo I:	Comunicación
Módulo II:	Exploración de la web
Módulo III:	Producción de contenidos para la web

CONTENIDOS módulo 3	
Sesión 1:	•Sociedad de la Información.
Sesión 2:	•Las TIC en la vida cotidiana.
Sesión 3:	•Las TIC como soporte de estrategias pedagógicas
Sesión 4:	•Servicios de Internet (correo electrónico, buscadores, navegadores, sitios web)
Sesión 5:	•Plan FinEs en el Portal Educ.ar

5. Localización y cobertura espacial

La capacitación se ejecutará en la Unidad Educativa “San Vicente de Paúl” de la Provincia de Chimborazo, Cantón Riobamba.

6. Población objetivo

La Unidad Educativa “San Vicente de Paúl” cuenta con 55 maestro tanto de sección inicial, primaria, básica y bachillerato.

7. Sostenibilidad de la propuesta

Recursos Humanos

Docentes 14

Directivos 5

Capacitador

Tecnológicos

Salón de computo	1
------------------	---

Recursos Materiales

Fotocopias	250
Esferográficos	20
Carpetas	20

Recursos Físicos

Infraestructura	1
Mesas	20
Computadoras	20

Recursos Económicos

Fotocopias	250	15,00
Esferográficos	20	6,00
Carpetas	20	6,00
Refrigerios	20	30,00
Capacitador	1	30,00
Total		

Recursos Organizacionales

- ✓ Directivos y maestrante

7. Presupuesto

MATERIALES	N°	COSTOS
guias	20	60
Esferos gráficos	20	10
carpetas	20	20
refrigerios	20	70
capacitador	3	300
Costo por talles		460
TOTAL		1380

8. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES	RESPONSABLES	LUGAR	FECHA	OBSERVACIONES
<p>Establecer de la infraestructura tecnológica disponible en la institución</p> <p>Conocer las instalaciones en el cual se va a llevar a cabo la capacitación</p>	Departamento de computación	U.E.S.V.P.	1-3 de agosto	Informe de la capacitación de las nuevas tecnologías
<p>Taller: estrategias metodológicas creativas para el uso de las nuevas tecnologías</p> <p>Orientación de las estrategias metodológicas creativas.</p>	Departamento de computación	U.E.S.V.P.	11 1l 15 de agosto	Para todos los maestros
<p>Taller: uso de recursos multimediático, páginas pedagógicas</p> <p>Manejo de páginas pedagógicas.</p> <p>Consulta de páginas novedosas para la utilización como recursos mediáticos.</p>	Departamento de computación	U.E.S.V.P.	18 al 22 de agosto	Para todos los maestros
<p>Taller: la pedagogía y la didáctica implementada en el aula a través de las nuevas tecnologías</p> <p>Capacitación sobre la pedagogía y la didáctica.</p>	Departamento de computación	U.E.S.V.P.	25 1l 26 de agosto	Para todos los maestros

9. BIBLIOGRAFIA

- Alexander Ortiz Ocaña, (2009) Dr. En Ciencias Pedagógicas.
- Centro de Información Pedagógica Educar para Directivos y Docentes, (2011). La Supervisión Educativa del País.
<http://www.educar.ec/noticias/calidad.html>
- Díaz, F. & Hernández, G. (2010) Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo una interpretación constructivista. Pág. 353
- Díaz, F. (1990). Metodología de Diseño curricular para Educación Superior. Editorial Trillas: México, Argentina, España, Colombia. Puerto Rico, Venezuela. Pág. 85-101
- Francis Rietveldt de Arteaga. (2011) Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo Estado Zulia. Venezuela. Cuadernos de Educación y Desarrollo. Vol 3, Nº 30 (agosto 2011)
- González, P (2002).Revista Cubana de Educación Superior. La evaluación del aprendizaje: tendencias y reflexión crítica. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación
<http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>
- *http://www.oei.es/pdf2/manual_evaluacion_desempeno_chile.pdf*
- Iris Maduro. Universidad (2010) Dr. Rafael Beloso Chacín URBE. Maracaibo Estado Zulia. Venezuela.
- La Evaluación del Desempeño es una Herramienta del Cambio Cultural. Formato de archivo PDF/ Adobe Acrobat – versión el HTML.
- León, R.G (1999). La Revista Iberoamericana de Educación es una publicación monográfica cuatrimestral editada por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). Universidad Siglo 21.Número 21.
- Leticia Sesento García (CV) (1999). Colegio Primitivo y Nacional de San Nicolás de Hidalgo.
- Meoño, J (2008). Competencias del profesor y las demandas de la época. Revista Iberoamericana de Educación, ISSN 1681-5653, vol.46, Nº 6, Formato PDF. *<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2733025>*

- Ministerio de Educación República de Chile, (2007). Evaluación del Desempeño, Manual para la Elaboración y >Evaluación de Compromisos. Publicación de la Unidad de Gestión y Mejoramiento Educativo.
- Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe UNESCO (2007). Un Estudio Comparado entre 50 países de América Latina. Santiago, Segunda edición revisada: Junio del 2007 ISBN: 978-956-8302-71-9.
- Ortiz, A (2005). Tendencias actuales acerca de la calidad de la Educación y su evaluación en las instituciones educativas. Publicación enviada por el Dr.
- Pérez M, (2007) Características Generales y Objetivos de la Supervisión de la Educación de los Establecimientos educativos. La Supervisión estatal de la Calidad de la Educación. Formato de archivo PDF.
- *REDHECS, edición 6 año 2009 marzo 4*
- Rodolfo Lucio Domínguez. Colegio Primitivo y Nacional de San Nicolás de Hidalgo. Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Michoacana de. San Nicolás de Hidalgo
- Scriven, M. (1988). Fundamentos teóricos de los sistemas de evaluación del desempeño docente. Duty-based teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 1(4). Págs.319 -334. Schalock, H.D., Schalock, M.D., Cowart, B. y Myton, D. (1993). Extending teacher assessment beyond knowledge and skills: An emerging focus on teacher accomplishments. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 7. Págs. 105-133.
- *Stegmann, (2008). Evaluación del Desempeño docente, antecedentes históricos, Bases psicológicas del aprendizaje. Fundación SEPEC / Cienfuegos 52- Santiago/. www.fundacionsepec.cl*
- Unidad Educativa San Vicente de Paúl.(2011) Código de Convivencias Referente a Docentes y Rectores Riobamba.
- Unidad Educativa San Vicente de Paúl. Manual de Funciones y Procedimientos de Docentes y Rectores Riobamba. (2011)
- Unión Nacional de Educadores, (2008 – 2009) La evaluación docente en las Constituciones del Ecuador. Ecuador: La talla frente a la evaluación docente. www.evaluaciondocenteecuador.blogspot.com/

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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 criterios de los estudiantes.					
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.					
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1. Analizar					
2.24.2. Sintetizar					
2.24.3 Reflexionar.					
2.24.4. Observar.					
2.24.5. Descubrir.					
2.24.6 Exponer en grupo.					
2.24.7. Argumentar.					
2.24.8. Conceptualizar.					
2.24.9 Redactar con claridad.					
2.24.10. Escribir correctamente.					
2.24.11. Leer comprensivamente.					
2.24.12. Escuchar.					
2.24.13. Respetar.					
2.24.14. Consensuar.					
2.24.15. Socializar.					
2.24.16. Concluir.					
2.24.17. Generalizar.					

2.24.18. Preservar.					
---------------------	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a					

los estudiantes.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelos, registros, informes o cuadernos.					
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					

7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.
INSTRUCCIONES
<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. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					

1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desarrollo del desempeño docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.
INSTRUCCIONES
<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

<p>1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA</p> <p>En promedio, el docente de su institución:</p>	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					

1.2. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.					
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.					
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> 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

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> de su institución:					
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					

4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1	2	3	4	5
En promedio, el <i>docente</i> 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 prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de mejorar el desempeño docente, el aprendizaje de los estudiantes y las relaciones con la comunidad.
INSTRUCCIONES
<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. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					

1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5. Ejemplifica los temas tratados.					
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7. Utiliza 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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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 El docente:	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.					
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.					
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño docente con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
INSTRUCCIONES
<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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.					
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.					
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

A. IVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.		
2. Inicia su clase puntualmente.		
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.		
4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		

6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.		
--	--	--

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).		
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.		
22. Valora la participación de los estudiantes.		

23. Mantiene la disciplina en el aula.		
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.		

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

Objetivos de la clase: Son enunciados cortos y simples que expresan la idea principal de lo que el docente pretende que el estudiante aprenda como resultado de la clase.

Fecha de Evaluación:

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.					
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.					
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					

1.61.Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos					
1.63.Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.					
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.					
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10.Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11.Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.12.Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.13.Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14.Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.					
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					

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

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

1.60.Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61.Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62.Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					

1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5

3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.					
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					

2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. COMPETENCIAS GERENCIALES					
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					

1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					

1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					

1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

FOTOGRAFÍAS DE LA INSTITUCIÓN
ESTUDIANTES PARTICIPANDO DE LA EUCARISTIA



FOTOS DEL PATRONO SAN VICENTE DE PAÚL

