



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Santa María de La parroquia El Carmen, cantón El Carmen, provincia de Manabí durante el año 2012”.

Tesis de grado.

AUTORA:

Alcívar Pinargote, Carmen Dioselina

DIRECTOR DE TESIS:

Fabián Eduardo Terán Cano, Mg.sc.

Centro Universitario Chone

2013

CERTIFICACIÓN

Magister.

Fabián Eduardo Terán Cano

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Santa María de la parroquia el Carmen cantón el Carmen e la provincia de Manabí durante el periodo 2012-2013”** realizado por el profesional en formación Alcívar Pinargote Carmen Dioselina; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Abril del 2013

Mgs. Fabián Terán Cano
Director de Tesis

CESIÓN DE DERECHOS.

Yo, Alcívar Pinargote Carmen Dioselina declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Alcívar Pinargote Carmen Dioselina
C. C.: 130379681-5.

AUTORIA.

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

Alcívar Pinargote Carmen Dioselina
C.C.: 130379681-5

DEDICATORIA.

Este trabajo lo dedico de manera especial a mis hijos Néxar Andrés y Geanella Andrea. A mi esposo, a mis hermanos pilares fundamentales en esta ardua tarea de mi formación académica, ya que supieron entenderme e incentivar-me, para alcanzar este maravilloso sueño.

A mis compañeros (as) de trabajo por su apoyo incondicional.

A mi familia y a todas las personas que contribuyeron con sus experiencias, afecto y estímulos.

Con amor.

Carmen Alcívar.

AGRADECIMIENTO.

La vida es un camino sin tregua, vale la pena cada rosa, cada espina, cada lágrima.

Mi reconocimiento a las autoridades de la Universidad Técnica Particular de Loja por la oportunidad y las posibilidades que me brindaron para realizar mi maestría en pedagogía. Y por el apoyo recibido en el desarrollo de este trabajo.

A DIOS fuente inagotable de sabiduría, a los tutores de cada módulo impartido a mi familia.

A Fabián Terán Mg.sc. tutor de este trabajo de investigación que con sus sabias enseñanzas dirigió cada proceso de su desarrollo.

A Cielo Zambrano. Mg.sc. por abrirme la puerta de su institución educativa que tan acertadamente dirige, para realizar mi investigación.

A mis compañeros de trabajo por el apoyo y comprensión brindado. De manera especial a la Lcda. Shirley Solórzano compañera de trabajo y estudio, por brindarme información pertinente de cada orientación enviada por los tutores de cada módulo.

Con aprecio.

Carmen Alcívar.

INDICE DEL CONTENIDO

Portada	
Certificación	ii
Cesión de Cesión	iii
Autoría	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenido	vii
Resumen	xi
1. Introducción	1
2. Marco Teórico	5
2.1. Calidad de las instituciones educativas.	5
2.1.1. Enseñanza.	5
2.1.2. Aprendizaje.	6
2.1.3. La evaluación de la calidad de la educación.	6
2.1.4. La educación de excelencia.	9
2.1.5. Gestión escolar y los componentes de la calidad de la educación.	10
2.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.	11
2.2.1 Características de la evaluación.	11
2.2.1.1. Flexible.	11
2.2.1.2. Integral.	11
2.2.1.3. Continua.	11
2.2.1.4. Cooperativa.	12

2.2.1.5. Individualizada.	12
2.2.1.6. Espontánea.	12
2.3.2.2. Criterios de evaluación.	12
2.2.2.1 Calidad.	12
2.2.2.2. La evaluación de la calidad.	13
2.2.2.3. ¿Por qué es importante evaluar?	13
2.2.3. Institución.	13
2.2.3.1. Calidad de la educación.	14
2.2.3.2. La satisfacción de los alumnos como indicador de calidad.	14
2.2.3.3. El efecto del impacto de la educación como indicador de calidad.	15
2.2.3.4. La evaluación en los procesos educativos.	15
2.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.	15
2.3.1. ¿Cómo evaluar el desempeño profesional de los docentes?	16
2.3.2. Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno.	16
3.3.3. Evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.	16
2.3.4. La evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los alumnos.	17
2.3.5. Evaluación del desempeño docente.	17
2.3.6. Funciones del desempeño docente.	19
2.3.6.1. Función de diagnóstico.	19
2.3.6.2. Función instructiva.	19

2.3.6.3. Funciones educativa.	19
2.3.6.4. Función desarrolladora.	20
2.3.6.5. Función de la evaluación del desempeño docente.	20
2.3.7. Principios que orientan la evaluación del desempeño docente.	21
2.3.8. Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme.	21
2.3.9. Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva.	22
2.3.10. Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente.	22
2.3.10.1 Modelo centrado en el perfil ideal del educador.	22
2.3.10.2. Modelo centrado en los resultados obtenidos.	22
2.3.10.3. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.	22
2.3.10.4. Modelo de la práctica reflexiva.	23
2.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.	23
2.4.1. Evaluación educativa.	23
2.4.2. Evaluación del Desempeño Profesional.	23
2.4.2.1. ¿Qué es la Evaluación del Desempeño Profesional de Los directivos?	24
2.4.2.2. ¿Cuáles son los efectos de una evaluación de desempeño insatisfactoria?	24
2.4.2.3. ¿Quiénes son objeto de la evaluación del desempeño profesional?	25
2.4.2.4. ¿Que se evalúa?	26

2.4.2.5. ¿Quiénes Evalúan?	26
2.4.2.6. ¿Qué importancia tiene la evaluación del desempeño profesional para la gestión escolar y el desarrollo profesional de los docentes directivos y técnicos pedagógicos?	29
3. Metodología	31
4. Resultados: Análisis y Discusión	34
5. Discusión de los Resultado	110
6. Conclusiones y Recomendaciones	115
6.1. Conclusiones	116
6. 2. Recomendaciones	116
7. Propuesta de Mejoramiento Educativo	117
1. Título	117
2. Justificación	117
3. Objetivo de la Propuesta	118
4. Actividades	118
5. Localización y Cobertura Espacial	119
6. Población Objetivo	119
7. Sostenibilidad de la Propuesta	119
8. Presupuesto	120
9. Cronograma de la Propuesta	121
8. Bibliografía	122
Anexos	124

RESUMEN EJECUTIVO

La calidad de la educación ha tomado importancia en la actualidad, por ello es necesario investigar la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Santa María de la parroquia El Carmen cantón El Carmen de la provincia de Manabí durante el periodo 2012 - 2013.

Esta investigación realizada en la Unidad Educativa Santa María del cantón el Carmen de la provincia de Manabí tuvo acogida por los docentes y directivos. Se aplicó una muestra a 253 personas conformadas por docentes, directivos, padres de familia, estudiantes y supervisor escolar.

Se realizó una investigación socioeducativa aplicando la encuesta, la observación de clases, fichas, entrevistas con la Directora e Inspector General, luego de realizada la investigación se evidencio el poco interés de docentes para desarrollar en los y las estudiantes habilidades de análisis reflexión y síntesis.

Por lo que invito a los lectores a analizar la propuesta de mejoramiento capacitación pedagógica y didáctica a los docentes de la Unidad Educativa Santa María parroquia El Carmen cantón El Carmen de la provincia de Manabí durante el periodo 2012 – 2013.

1. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad no cabe la menor duda que el desarrollo de los pueblos se ve reflejada en la calidad de educación que brinden los mismos. El termino calidad educativa en estos tiempos puede sonar muy trillado y tedioso ya que en muchos casos se lo predica pero no se lo aplica de forma correcta, no por la mala práctica de la enseñanza si no en muchas ocasiones se da por la falta de auto-actualización y la carencia de pruebas evaluativas al sistema educativo en general.

Con la llegada de un nuevo milenio, la globalización de los mercados, los diferentes cambios de la economía, el avance de la comunicación y los cambios políticos dados, se ha evidenciado algunas falencias en la educación. Estos cambios han jugado un papel importante y decisivo en el sistema educativo nacional y mundial los mismos que pusieron de manifiesto en la educación, pero que a su vez contribuyeron brindándonos alternativas de cambios y de soluciones.

El bajo rendimiento académico de los estudiantes en las instituciones públicas causa sin duda una preocupación muy grande al gobierno y al sistema educativo nacional ya que a pesar de los esfuerzos en conjunto y haber disminuido un porcentaje es difícil llegar a los niveles mínimos que se espera conseguir. Por lo mencionado anteriormente es necesario que se replante y se modifique algunos aspectos de la educación pública a nivel nacional y mundial y de esta manera enfrentar los cambios generacionales, económicos y de comunicación los mismos que son de gran incidencia en el ámbito educacional.

Es por esto que la educación y los nuevos conocimientos que se le den a las futuras generaciones deben ser de alta calidad y mejorar las expectativas planteadas actualmente, ya que los cambios tecnológicos influyen en la calidad de la educación porque el estudiante aprende de acuerdo a las mejores condiciones pedagógicas que se les brinde.

La evaluación de la calidad de la educación se ha venido realizando paulatinamente en determinados años, en 1992 se trabaja por incorporar algunas formas de medición de

indicadores de logro como “APRENDO” en áreas básicas como lenguaje y matemáticas, a estudiantes de tercero, séptimo y décimo, con resultados deficientes por parte de los estudiantes. Luego se aplicaron evaluaciones en matemática, lenguaje, cuestionarios a docentes, directivos, padres de familia y estudiantes.

Las pruebas aprendo miden el nivel de dominio, de destrezas cognitivas, en la reforma curricular para cada una de las áreas. Las escalas aplicadas determinaron resultados deficientes en lenguaje y matemáticas. En este nuevo siglo se ha venido aplicando instrumentos como cuestionarios aplicados a estudiantes de diferentes años básicos con resultados desfavorables en comparación con la calidad educativa.

En cumplimiento de la ley orgánica de educación en el Ecuador, en el año 2011 se ha realizado la evaluación al Desempeño Docente y Directivos de los establecimientos educativos, habiéndose evaluado ya el 75% o más del total de docentes de nuestro país con la finalidad de mejorar el sistema educativo nacional.

En el Ecuador la evaluación de la calidad del desempeño profesional de los docentes y directivos en las instituciones educativas es de gran importancia, esta sirve de base para tomar medidas de corrección y mejorar las prácticas pedagógicas en los docentes; con la capacitación mediante los cursos de nivelación y mejoramiento que promueve el Ministerio de Educación, en beneficio de los educadores y educandos de nuestro país, ya que esta forma parte de la política de mejoramiento de la Educación en el Ecuador.

Este tema abarca o engloba diferentes aspectos como: métodos, técnicas y estrategias diseñadas adecuadamente, las mismas que tienden a ligerar y mejorar el proceso de aprendizaje, permitiendo de esta manera que los alumnos casi se enfrenten a situaciones del mundo real, ayudar a que se desarrolle su pensamiento crítico ya que interactúan con la vida que está más allá de un sillón de clases. Por lo que el mayor propósito es mejorar el sistema educativo en el país.

Este proceso de evaluación debe ser permanente ya que nos permite identificar, alcanzar y tomar decisiones con respecto a los logros y deficiencias en los procedimientos, recursos, objetivos, destrezas y competencias alcanzadas por los maestros permitiendo de esta manera realimentar el P.I.A. (Proceso de Interés-

Aprendizaje). Es importante determinar los beneficios que ofrecerá la presente investigación puesto que es necesario estudiar los posibles cambios que se lograrán con la consecución de los objetivos planteados, los mismos que de lograrse serán de gran incidencia para el Sistema Educativo Nacional.

La evaluación al desempeño docentes y directivos está dando nuevos impulsos a la dirección, los maestros han aprendido a valorar y juzgar sus propias actuaciones tomando conciencia de su rol protagónico en el sistema educativo, lo que les a servido para ser responsable con sus obligaciones, asistiendo a cursos de capacitación y mejoramiento docente que promueve el Ministerio de Educación y dar de esta manera una formación cognitiva y humanística a los estudiantes e impulsar el nivel socio educativo del Ecuador.

La presente investigación fue realizada con recursos propios por lo que fue ejecutada en la Unidad Educativa Santa María de la Parroquia El Carmen Cantón El Carmen Provincia De Manabí con el aval de la Universidad Técnica Particular De Loja, para brindar en el futuro una mejor educación en esta institución y favorecer así a toda la comunidad educativa y se pueda dar una formación integral a los educandos favoreciendo de esta manera el nivel socio- educativo del Ecuador.

En la presente investigación se propuso realizar los siguientes objetivos:

Desarrollar un diagnostico evaluativo de los desempeños profesionales de docentes y directivos de **“La Unidad Educativa Santa María” de la parroquia El Carmen, cantón El Carmen provincia de Manabí durante el periodo 2012-2013”**.

Investigar el marco conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los Docentes y Directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico del análisis e interpretación de la información de campo.

Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.

Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

En esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función a los estándares de calidad.

El actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función a los estándares de calidad.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Calidad de las instituciones educativas.

La calidad en las instituciones educativas, se ve reflejado en el rendimiento académico de los estudiantes, y en los métodos de enseñanza que utilicen tanto los docentes como directivos para dar una formación integral en los educandos. La calidad es la herramienta básica para una propiedad inherente de cualquier cosa que permite que esta sea comparada con cualquier otra de su misma especie. La palabra calidad tiene múltiples significados. Es un conjunto de propiedades inherentes a un objeto que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas.

Pienso que la calidad de las instituciones educativas se manifiesta en el desarrollo físico, en la responsabilidad de directivos y docentes, en la capacidad crítica, reflexiva, la creatividad de sus estudiantes y la actitud manifiesta dentro del conglomerado social, en el que interactúan todos los actores que están inmersos en los procesos educativos.

La educación, (del latín educere “guiar, conducir o educare “formar, instruir puede definirse como: El proceso multidireccional mediante el cual se trasmite conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar. La educación no solo se produce a través de la palabra: está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes. La educación se comparte entre las personas por medio de nuestras ideas, cultura y conocimientos. Respetando siempre a los demás. Ésta no siempre se da en el aula.

Existen tres tipos de educación: la formal, la no formal y la informal. La educación formal hace referencia a los ámbitos de las escuelas, institutos, universidades, módulos. Mientras que la no formal se refiere a los cursos, de academias, etc. Y la educación informal es aquella que abarca la formal y no formal, pues es la educación que se adquiere a lo largo de la vida.

2.1.1. Enseñanza.

La enseñanza es una actividad realizada conjuntamente mediante la interacción de tres elementos: un profesor o docente, uno o varios alumnos o dicentes y el objeto del conocimiento. Según la concepción enciclopedista, el docente transmite sus

conocimientos al o a los alumnos a través de diversos medios, técnicas y herramientas de apoyo; siendo él, la fuente del conocimiento, y el alumno un simple receptor ilimitado del mismo. Pero en la actualidad esta práctica educativa ya es obsoleta, ya que el alumno tiene que interactuar con el docente para que exista un aprendizaje significativo.

2.1.2. Aprendizaje.

Morales 1992 expreso; que el aprendizaje supone un cambio en la capacidad conductual, el cual debe ser perdurable en el tiempo este se da por medio de la observación.

El aprendizaje es el proceso a través del cual se adquieren nuevas habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación, este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje. El aprendizaje es una de las funciones mentales más importantes en humanos, animales y sistemas artificiales. El aprendizaje humano está relacionado con la educación y el desarrollo personal, el estudio acerca de cómo aprender interesa a la neuropsicología, la psicología y la pedagogía.

El aprendizaje como establecimiento de nuevas relaciones temporales entre un ser y su medio ambiental ha sido objeto de diversos estudios empíricos, realizado tanto en animales como en el hombre. Midiendo los progresos conseguidos en cierto se obtienen las curvas de aprendizaje, que muestran la importancia de la repetición en algunas predisposiciones fisiológicas.

2.1.3. La evaluación de la calidad de la educación.

Al igual que ocurre con la calidad de la educación, también la evaluación se ha convertido en un elemento nuclear del discurso pedagógico contemporáneo. En efecto, hoy en día todo parece haberse convertido en objeto de evaluación en el ámbito educativo. En la actualidad se evalúan aspectos tan diversos como los aprendizajes de los alumnos, la actividad profesional de los docentes, el diseño y el desarrollo del currículo implantado en las escuelas e institutos, la organización y el funcionamiento de los centros educativos, los programas de intervención psicopedagógica, las

innovaciones didácticas u organizativas puestas en práctica, el rendimiento de las diversas parcelas o del conjunto del sistema educativo, o el impacto de las políticas educativas adoptadas. Nada parece escapar al escrutinio de los evaluadores, que se hacen omnipresentes.

Los conceptos de calidad y los procesos y procedimientos para lograrla no son exclusivamente de la industria, son perfectamente aplicables en la educación. Cada día la sociedad y los entes gubernamentales ejercen mayor presión sobre las instituciones, y sobre todo el sistema educativo, con el fin de lograr un nivel de calidad de la educación cada vez mejor.

La educación tiene como propósito la formación del hombre, tanto en su aspecto técnico como humanístico. Es decir que se persigue formar un individuo capaz de enfrentar, con inteligencia los problemas de la vida real y darles soluciones afectivas y concretas utilizando o desarrollando la tecnología más adecuada a las necesidades, sino que ese individuo esté preparado para entender a sus semejantes y vivir en sociedad, con una conducta basada en los más nobles principios morales. En ese mismo sentido la educación y la formación tienen por función esencial la integración social y el desarrollo personal.

García Hoz, sostiene que la calidad de la educación viene determinada por dos componentes, de una parte, por la disposición, en la que se incluyen las condiciones de integridad y coherencia y, por la otra, la eficacia. En tal sentido define la calidad educativa como. “El modo de ser de la educación que reúne las condiciones de integridad, coherencia y eficacia. En otras palabras, una educación tiene calidad en la medida en que sea completa, coherente y eficaz”.

Pienso que la calidad educativa se refleja cuando hay una formación continua y eficaz de los estudiantes, que sea capaz de actuar con personalidad, tener autoestima positiva, y desenvolverse con capacidad y habilidades en cualquier ámbito que le toque interactuar.

La educación debe ser un todo completo. La inteligencia es lo que le da al hombre su peculiar superioridad respecto a los demás seres vivos, de allí que la educación, de

algún modo, empieza por el perfeccionamiento intelectual; sin embargo la inteligencia no es el único elemento del ser humano, el hombre es la unidad de su alma intelectual y de su cuerpo material. La educación alcanza su integridad en la medida que llega a todos los valores y a toda la actividad humana. La integridad de la educación, según García Hoz, se puede resumir en los siguientes campos: Formación intelectual mediante la cual el hombre se va haciendo cada vez más capaz de alcanzar la verdad, Formación técnica a través de la cual el hombre va perfeccionando su capacidad de utilizar y modificar las cosas materiales, Formación estética mediante la cual el hombre es capaz de percibir los valores de la realidad, Formación moral para conocer, distinguir y hacer el bien, Formación religiosa, mediante la cual el hombre desarrolla su capacidad para relacionarse con el mundo de la trascendencia con Dios.

La coherencia refleja la necesidad de que cada uno de sus elementos tenga la importancia correspondiente a su papel en la vida humana, también evita no solo la pérdida de calidad sino la desaparición misma de la educación entre un cumulo de elementos disgregados y sin sentido. Es necesario que exista coherencia entre la acción de quienes, directa o indirectamente, influyen en la acción educadora: de los políticos, que condicionan las posibilidades del sistema escolar; de los líderes sociales; que condicionan el ambiente en el que se desarrollan los niños adolescentes y adultos; de los directivos escolares; responsables del funcionamiento de las organizaciones; de los padres, quienes son los que tienen mayor influencia en el desarrollo de sus hijos; de los docentes, quienes tienen bajo su responsabilidad directa las actividades de enseñanza-aprendizaje; de las autoridades gubernamentales, que son los que establecen los planes y programas educativos.

Casanova (1995), señala que la gestión de la calidad en los centros docentes ha de ser, pues, global, incidiendo sobre las personas, recursos, procesos y sobre los resultados. Para que se logre la calidad en la educación es necesario que haya coherencia en las ideas, principios y decisiones de estos componentes. La eficacia, de acuerdo a García Hoz, se refiere a la necesidad de que todos los componentes cumplan adecuadamente su función de tal forma que el ser humano desarrolle todas sus potencialidades y compense sus limitaciones. La eficacia de la educación viene, entonces, a establecer un puente entre la calidad y la cantidad de la educación pero, en muchos casos la

eficacia de la educación se expresa en términos cuantitativos con lo cual se superficializa el concepto de educación.

Según Casanova, los centros educativos de calidad han de caracterizarse por la importancia que conceden los resultados educativos. La idea de eficacia escolar remite tanto la formulación de objetivos a la evaluación de su grado de consecución. Se es eficaz cuando se establecen, sin ambigüedad, un conjunto de objetivos y cuando estos se cumplen. Su formulación se convierte en un requisito de la eficacia. La eficacia escolar ha pasado a formar parte del núcleo mismo del concepto de equidad o de igualdad de oportunidades en educación. Una escuela es equitativa si es eficaz, es decir si por su buen funcionamiento contribuye a compensar las diferencias debidas a factores socioeconómicos o socioculturales.

Todo este contexto nos lleva a considerar la complejidad de la educación, no solo por los múltiples componentes que involucra sino por la variedad de relaciones de formas que se pueden presentar en las que se dan entre ellos.

Esa complejidad también señala que el problema de la calidad de la educación debe analizarse con mucho cuidado, considerando todos y cada uno de sus elementos y fases y no utilizar un enfoque reduccionista, como pudiera ser uno causa efecto de tipo lineal. Cualquier intento de análisis basado en enfoques de este tipo u otro similar conducirá irremediabilmente, al fracaso pues se correría el riesgo de dejar a un lado componentes importantes o de minimizar el efecto de ellos sobre el contexto total, sobre la globalidad del sistema, así como también no se considerarían la fuerza de la relación entre esos factores constituyentes.

2.1.4. La educación de excelencia.

La calidad de la educación requiere de docentes orientados a la excelencia, es decir, docentes que sean eficaces y eficientes en lo que respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje. Para lo cual debe capacitarse para que pueda desenvolverse en aspectos como pedagogía y psicología, brindando un buen trato a los educandos siendo empáticos con ellos, para que puedan entender sus limitaciones en el aprendizaje y

emplee variados métodos y recursos para así de esta manera lograr una enseñanza acorde con la época en la que vive.

Smith (1995), señalo que los docentes no conocen cabalmente el sentido y la aplicación de la acción gerencial en el aula, situación que se refleja en una praxis deficiente del trabajo dentro del ambiente de aprendizaje en cuanto a los aspectos relativos a Planificación, facilitación, orientación, evaluación, liderazgo, comunicación y toma de decisiones relacionadas con la actividad educativa que se realiza en el aula de clases. La idea de excelencia, debe ser entendida como el propósito de esforzarse en ser cada día mejor, para no contentarse con lo fácil, sino en plantearse metas exigentes que lo conviertan en un ser más apto y socialmente realizado.

2.1.5. Gestión escolar y los componentes de la calidad de la educación.

El concepto de gestión escolar no es sinónimo de administración escolar aunque la incluye. La gestión es un elemento de la calidad del desempeño de las escuelas. Las escuelas efectivas y el éxito de sus procesos se fundamentan en una buena gestión que incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucionales, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas y la distribución del trabajo y su productividad, en la eficiencia de la administración y el rendimiento de los recursos materiales. Por consiguiente es necesario establecer una política educativa que pida cuentas, pero que brinde apoyos para que la gestión se vincule con la calidad educativa y así generar valor agregado para la comunidad educativa y para la sociedad.

Para lograr una educación de calidad se requiere de acciones integrales que articulen múltiples instancias de la vida escolar, por eso es necesario que los encargados de los procesos de gestión se asuman como líderes de la organización y comprendan que no pueden restringirse a lo pedagógico o a lo administrativo solamente.

Calidad y efectividad son dos caras de la misma moneda. Todo lo que contribuye a realzar la calidad incide de manera positiva en la efectividad y eficiencia de las instituciones educativas. En el momento en que se mejora la calidad, disminuyen los obstáculos para el logro de las metas educativas.

2.2. Evaluación de la calidad de las instituciones educativas.

Muchas personas piensan que la evaluación de la calidad de la educación o calidad de los sistemas educacionales es una terminología moderna, sin embargo, en la praxis, ha sido así. Para hablar calidad de la educación en su génesis debo remontarme 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 abuelos a nietos, por lo que este proceso siempre ha estado presente en la vida del hombre.

Se define como el proceso de recoger una serie de datos en torno de una persona, organización o institución sobre un hecho, situación o fenómeno, con el fin de emitir un juicio valorativo. Estos juicios valorativos, deben tener fuerza interpretativa y explicativa, a diferencia de los de sentido común, se deben mejorar estos criterios y reconocerlos para que las valoraciones emitidas mejoren el hecho o las propuestas.

2.2.1. Características de la evaluación.

Se caracteriza y divide en seis etapas:

2.2.1.1. Flexible.

Ha de considerar los procesos y resultados previstos en los objetivos y contenidos del aprendizaje como también los otros procesos y resultados emergentes que no fueron anticipados en la programación didáctica.

2.2.1.2. Integral.

Considera los procesos, funciones, condiciones, habilidades destrezas, actitudes, vínculos, intereses comprometidos en el hacer y el sentir del sujeto del aprendizaje considerado como una totalidad.

2.2.1.3. Continua.

Ha de acompañar todas las instancias del proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.2.1.4. Cooperativa.

Han de participar las personas que integran el equipo docente y los padres, tenderá también hacia la participación progresiva del niño, indicado en el proceso de autoevaluación. Los aportes que realizara cada uno, ampliaran y enriquecerán el proceso evaluativo.

2.2.1.5. Individualizada.

La evaluación del alumno, docente o directivo debe realizarse, en primer lugar, sobre la base de estándares individuales, es decir en función de los aprendizajes-enseñanza que va desarrollando cada niño y docente de acuerdo con su proceso propio ritmo y posibilidades, en segundo lugar, en relación con el grupo.

2.2.1.6. Espontánea.

Ha de llevarse a cabo en situaciones que tengan un carácter espontáneo. Deben asumir la modalidad de las actividades que usualmente se presenten en el ámbito cotidiano.

2.2.2. Criterios de evaluación.

Son recursos muy potentes para evaluar las producciones de los estudiantes, elaborados a partir de las experiencias y por lo tanto no son infalibles ni debieran cristalizarse. Los criterios de aprendizaje permiten analizar e implementar la información recogida, en una base teórica relacionada con: ¿Cómo se aprende? ¿Qué se enseña? Y cuál es la relación de la evaluación con los procesos de aprendizaje.

2.2.2.1 Calidad.

La calidad es la percepción que el cliente tiene del mismo, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.

2.2.2.2. La evaluación de la calidad.

La evaluación es un proceso dinámico, y sistemático enfocado hacia los cambios de conductas y rendimiento mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos en cada contenido. La evaluación de la calidad comprende aquellas actividades realizadas por una institución u organización en general, para conocer la calidad de esta. Supervisa las actividades del control de calidad. A veces se define como: el control del control de calidad. Se dice que es dinámico porque se encuentra en constante cambio, ya que se presenta en distintas formas. Habitualmente se utilizan modelos de calidad referenciales, que permiten estandarizar el proceso de la evaluación y sus resultados, y por ello comparar.

2.2.2.3. ¿Por qué es importante evaluar?

La evaluación tiene como propósito determinar en qué medida se están cumpliendo las metas de calidad que se fijan en los estándares, asociado a los aprendizajes que se espera logren los estudiantes a su paso por la escuela. En este sentido, la evaluación es un instrumento para el mejoramiento que permite obtener información válida y confiable sobre las consecuencias de acciones específicas, para así optimizar los esfuerzos.

Los resultados de la evaluación son un referente concreto para analizar el funcionamiento y los procesos internos de las instituciones, y así diferenciar el grado de participación y responsabilidad de distintos actores y sectores. Los resultados son entonces insumos fundamentales para tomar decisiones, fijar responsabilidades, establecer metas, definir criterios y determinar acciones que garanticen el avance en un proceso de mejoramiento coherente, pertinente y sostenible.

2.2.3. Institución.

Una institución es una cosa establecida o fundada. Se trata de un organismo que cumple con una función de interés público, puede utilizarse como sinónimo de instituto, organización o entidad, según el contexto. En algunos casos, es lo mismo hablar de una institución educativa que de un instituto educativo o de una organización educativa.

La institución, de todas formas, no siempre es un lugar físico. Las normas de conducta y las costumbres que rigen en una sociedad también se consideran instituciones. En este sentido, una institución es una estructura del orden social que rige el funcionamiento de una sociedad.

2.2.3.1. 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. Toda educación es portadora de una determinada calidad, que es inherente al ser del objeto: en este caso, en la educación la 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. (Arabel Moráguez Iglesias).

Pienso que la calidad de la educación depende del sistema educativo de un país de los de las leyes, de las políticas de estado en temas referentes a la educación, de los métodos, de las técnicas y de los recursos que se empleen para dar una formación integral al educando.

2.2.3.2. La satisfacción de los alumnos como indicador de calidad.

La satisfacción se dará en cuanto se sientan atendidos a sus propias necesidades educativas. Habrá manifestaciones visibles. Como ser la asistencia y también deberán sentirse atendidos en sus necesidades los padres o tutores. En el principio se consideró dentro del personal a los docentes y a los no docentes que trabajan en el centro. Pero, también se considera últimamente de importancia la participación de los diversos sectores implicados en el funcionamiento de la organización. Considerando aquí a los padres, miembros de sociedades intermedias, accionistas y cooperativas contenidos sobre los que se efectúa en el grado de satisfacción.

2.2.3.3. El efecto del impacto de la educación como indicador de calidad.

Es la repercusión que la educación recibida por los sujetos que han pasado por las instituciones educativas tiene sobre los contextos en los que tales sujetos educados desarrollan su vida en sus diversas manifestaciones, es decir el impacto que ese individuo tenga en el contexto en el que se desenvuelve.

2.2.3.4. La evaluación en los procesos educativos.

La evaluación en la educación consiste en llevar a cabo juicios acerca del avance y el progreso de cada estudiante, estimar los conocimientos, aptitudes y rendimiento de cada una de ellos, nos permite conocer el proceso de aprendizaje en cada educando para identificar las necesidades y problemas del aprendizaje individual y poner en evidencia los puntos débiles y fuertes de cada estudiante de modo que se puedan realizar conclusiones para incrementar su competencia y obtener buenos resultados. El uso de la evaluación permite generar cambios cognitivos y valorativos en el alumno, ya que mediante este proceso, el educando puede realizar una autoevaluación y detectar cuáles son sus debilidades para posteriormente trate de encontrarles una solución.

Lo que se busca con una evaluación es hacer un análisis algo profundo para detectar fortalezas y debilidades de cada alumno; es decir se evalúa para hacer las cosas mejor en el desarrollo educativo. Por esta razón es considerado como un instrumento de máxima utilidad para mejorar el funcionamiento de los alumnos, ya que esto puede motivarlos para seguir sobresaliendo o por lo contrario puede bajar su autoestima dependiendo también de la actitud que el docente tomen con el alumno.

2.3. Evaluación del desempeño profesional de los docentes.

El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy en día demanda mucho más que la competencia técnica. El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy en día demanda mucho más que la competencia técnica. La evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. En efecto, son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de

evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar.

2.3.1. ¿Cómo evaluar el desempeño profesional de los docentes?

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación.

A través de los logros alcanzados.

A través de los instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.

A través de la opinión de alumnos

En base a la opinión de los docentes (auto evaluación)

En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

2.3.2. Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno.

Pareciera que esta es la mejor forma para evaluar el desempeño profesional del docente. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos. Desafortunadamente no es así. El éxito o el fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor ya que existen muchas más variables entre las cuales la variable del docente es una más, por eso no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar.

2.3.3. Evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.

Las pruebas tienden a medir una serie de aspectos que se creen estar relacionados con el desempeño docente, estas pruebas contemplan los siguientes aspectos: Cultura general, conocimientos de teoría pedagógica, conocimiento sobre didáctica, técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación, comprensión lectora.

2.3.4. La evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los alumnos.

Es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo es también el que ofrece mayor polémica. En relación a la validez de esta forma de evaluación se han esgrimido argumentos en pro y en contra los que adversan esta forma de evaluación argumentan: los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente, este tipo de evaluación tiende a crear competencia entre profesores, el estudiante siempre ha venido juzgando al docente.

2.3.5. Evaluación del desempeño docente.

El proceso del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o deficiencia de todo el sistema educativo. La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes y un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica de la educación y sobre el perfil del educador ideal. En este sentido, la evaluación del desempeño docente, se define como el proceso sistemático de la obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el efecto educativo real y significativo, que producen en los estudiantes el quehacer profesional de los docentes. Es importante destacar que los estudiantes en muchos casos tienen preferencia o antipatía, por determinado profesor, se dejan llevar por sentimientos y evalúan favoreciendo o rechazando al docente y no se basan estrictamente a la realidad del desempeño docente

El proceso educativo, consiste en proceder a conocer una realidad que existe en forma real, en constante movimiento, y en donde influye una infinidad de factores evidentes y otros no tan evidentes. Dentro de esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no debe ejecutarse, ni ser percibida por los profesores evaluados, como una estrategia de vigilancia jerárquica, para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente, sino como un modo de fomentar y favorecer el perfeccionamiento profesional y personal del profesorado como un proceso que ayude a identificar las cualidades que forman el perfil del docente ideal, para generar políticas educativas que contribuyan a su generalización.

Segura (2003): Afirma, que los cambios educativos, parten de la necesidad de tener verdaderos educadores dentro de la universidad, que vayan más allá de la entrega de información, es decir que eduquen. Esto se aprende; existen diferentes métodos y técnicas de enseñar; sin embargo, otros aspectos como la vocación del docente para que siembre en sus estudiantes la semilla del amor y el cariño por lo que hacen, esto significa que cualquiera no es educador. Llega a serlo verdaderamente aquel que tiene el don, la vocación, el gusto y el interés por enseñar y dar una verdadera formación al educando.

Cámbaro (1996), concluyó que los docentes no se desempeñan como gerentes de aula ni promueven buenas relaciones interpersonales con los estudiantes, lo que incide de manera negativa en el aprendizaje.

Villegas (1996), menciona que existe un acentuado desconocimiento en los docentes en el rol como gerente de aula, en cuanto al papel de planificador, orientador, y evaluador.

Carpio (2000), determino que el docente no operacionaliza sus funciones como gerente en el aula.

Briceño (2002), menciona que es importante que los docentes como gerentes de aula propicien una comunicación participativa y afectiva de la misma así como la ejecución de actividades que motiven al estudiante en el proceso de enseñanza y aprendizaje para que se pueda dar el aprendizaje significativo y constructivo de manera tal que se optimice la calidad del recurso humano que egreso de las aulas.

Por otra parte, el docente como gerente de aula es la parte central en el proceso de enseñanza y aprendizaje, pues es el que planifica y ejecuta actividades y quien crea las condiciones que facilitan el conocimiento, pensamiento crítico, reflexivo y creativo que conduce al aprendizaje significativo. De allí que, el gerente de aula es un planificador, rediseñador, implementador, evaluador, investigador y transformador del proceso de enseñanza y aprendizaje, a través de un pensar y actuar sobre su práctica pedagógica debe asumir una actitud pro-activa, crítica y reflexiva frente a la enseñanza.

Los resultados de la evaluación del desempeño profesional de los docentes pueden ser utilizados para impulsar la relación profesional, la autonomía, el desarrollo de la autoestima y la colaboración entre los educadores, o bien puede invertirse y promover recelos, sentimientos de culpabilidad, competencia desleal, miedos y rechazos del personal docentes a cualquier proceso de evaluación, debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes.

2.3.6. Funciones del desempeño docente.

Dentro de este orden de ideas, se sugiere que una adecuada evaluación del desempeño docente debe cumplir, por lo menos las siguientes funciones:

2.3.6.1. Función de diagnóstico.

La evaluación debe describir el desempeño docente del profesor en un periodo determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, para que esto sirva como guía para los directores, jefes de departamentos y de las cátedras correspondiente y al mismo profesor evaluado, de guía para la derivación de acciones de capacidades y superación, tanto en lo profesional como en lo personal de modo que contribuyan a la superación de sus imperfecciones.

2.3.6.2. Función instructiva.

El proceso evaluativo en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir un sistema de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores. Por lo tanto las personas involucradas en este proceso se instruyen, aprenden e incorporan nuevas experiencias de aprendizaje tanto profesionales como personales.

2.3.6.3. Funciones educativa.

Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado; como consecuencia, el profesor percibe que existe una importante relación entre los resultados de evaluación y el desempeño docente. Por consiguiente, a partir

de que el profesor conoce el cómo es percibida su labor profesional por los directivos, colegas, alumnos, tiene la oportunidad de trazarse estrategias para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

2.3.6.4. Función desarrolladora.

Esta función desarrolladora se cumple, cuando los resultados del proceso de evaluación del desempeño docente, incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar y crítica permanentemente su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; sino, que aprende de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará ser más consciente de su trabajo.

2.3.6.5. Función de la evaluación del desempeño docente.

La razón de ser de un proceso de evaluación del desempeño docente, consiste en determinar las cualidades profesionales y personales, que facilitan el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente. Dentro de este marco de ideas, se puede señalar posibles metas de este tipo de evaluación del desempeño profesional del docente, dentro del sistema educativo. Cuando se logra integrar eficazmente la evaluación del desempeño docente con la mejora de la institución educativa, lo cual favorece una mayor eficacia en el crecimiento personal del educador y del rendimiento académico de los alumnos.

Cerisola y Páez (2003) señalan, cuando un profesional es incapaz de reconocer o de dar una respuesta a un problema planteado está potencialmente insatisfecho con su propio proceso de formación, así pues la formación docente ha de ser lo suficientemente pertinente con la realidad, de tal manera que ese individuo pueda responder a las exigencias de la misma de acuerdo a los diferentes roles que como docente enviste.

Es por eso, que los esfuerzos que realiza el personal docente tienden a tener una mayor influencia, cuando persiguen un objetivo con todo su ser, más allá de los intereses inmediatos, tan deseados que estimulen la imaginación y las capacidades creativas; y puedan ofrecer a los demás razones y metas por las cuales valga la pena

trabajar, para conocer algo que todavía está por descubrir, algo de los que pueda estar orgulloso como docente cuando lo consiga. De igual modo, la eficacia de la institución educativa mejor, en la misma medida en que sus objetivos sean asumidos como tales por los profesores, como horizontes de crecimiento profesional y personal.

2.3.7. Principios que orientan la evaluación del desempeño docente.

El modelo de evaluación del desempeño docente está condicionado por las dimensiones del mismo, que se consideran como fundamentales para su formulación teórica; entre estos principios se destacan los siguientes: evaluación del desempeño docente basada en las capacidades de los profesores, en oposición a aquellos basados en el rendimiento. (Estrada L. 2002)

La teoría de la evaluación del desempeño docente, consiste en centrar el proceso de evaluación de las capacidades profesionales de los docentes, que con más probabilidad pueden contribuir a favorecer un rendimiento eficaz ideal y no se ocupa de señalar el rendimiento concreto en sí mismo. Esta forma de concebir la evaluación del desempeño docente, tiende a responsabilizar al profesor de las deficiencias que se presentan en el sistema educativo, sin evaluar ninguna otra dimensión; es decir, el educador resulta ser el único responsable de los resultados del proceso de enseñanza, lo cual sería una visión reduccionista del proceso educativo integral. (Estrada L. 2002)

2.3.8. Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme.

Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiple, que describan las distintas condiciones y dimensiones del personal docente, desde diferentes perspectivas, y no pretende que el educador es una idea abstracta y uniforme, que pueda ser aplicada a todos los docentes reales. En esta perspectiva, la evaluación del desempeño docente no se refiere a una concepción de educador homogéneo y abstracto. En este sentido, se comprende, que la evaluación del desempeño docente, no puede hacer referencia a un solo tipo de educador; si no se dirige a una población determinada, concreta y real de educadores, que poseen condiciones y características propias, según la edad, sexo años de trabajo y condiciones laborales. (Estrada L. 2002)

2.3.9. Evaluación subjetiva frente a evaluación objetiva.

Este principio reconoce que no es posible eliminar en su totalidad, el aspecto subjetivo de cualquier proceso de evaluación, sin embargo, la subjetividad no debe interpretarse como un obstáculo, sino, como una condición desde la cual se pretenden conseguir resultados con alta posibilidad de tener certeza absoluta, que realmente no existe en ningún campo en los estudios en las ciencias sociales, menos, en el área de la educación.

2.3.10. Modelos del perfil ideal que influyen en la evaluación del desempeño docente.

2.3.10.1 Modelo centrado en el perfil ideal del educador.

Este modelo consiste en realizar el proceso de evaluación del desempeño docente, de acuerdo a su grado de concordancia según un perfil ideal del docente previamente elaborado.

2.3.10.2. Modelo centrado en los resultados obtenidos.

Este modelo del proceso de evaluación del desempeño profesional docente, se fundamenta en la evaluación de los profesores mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos de aprendizaje alcanzados por los alumnos. Se considera a este modelo de evaluación docente parte de un paradigma pragmático de pensamiento, que se presenta como una crítica a todo el sistema educativo y a todos lo que se hace dentro del mismo.

2.3.10.3. Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia del desempeño docente, se debe realizar describiendo o identificando aquellos indicadores de la actividad del profesor, que se consideren directamente relacionados con los logros de los alumnos.

2.3.10.4. Modelo de la práctica reflexiva.

Este modelo de evaluación del desempeño docente, propone el desarrollo de un proceso evaluativo, con la finalidad de mejorar al personal docente de modo integral, y para medir y controlar por motivos de promoción o despidos. Durante este proceso de evaluación, las capacidades de los profesores se desarrollan continuamente en todas sus dimensiones y no solamente las cualidades profesionales, no obstante que se definen, se enfrentan y se resuelven problemas prácticos

2.4. Evaluación del desempeño profesional de los directivos.

2.4.1. Evaluación educativa.

La evaluación es una etapa del proceso educacional, que tiene como finalidad comprobar, de modo sistemático si se están o no cumpliendo los objetivos que se hubieran especificado con antelación. Esta debe ser continua y constante, porque no basta con un control al final de la labor docente. Si no que antes durante y después del proceso académico, para percibir los aciertos y errores que se están produciendo en el proceso educativo.

2.4.2. Evaluación del Desempeño Profesional.

La evaluación del desempeño profesional es un proceso de mejoramiento de las funciones de los docentes directivos. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar los procesos pedagógicos. La evaluación del desempeño profesional más que imponer una dimensión de control en las instituciones educativas, busca generar una oportunidad para la reflexión y desarrollo del liderazgo directivo al interior de las organizaciones educativas. Se espera que con la evaluación del desempeño profesional, los equipos directivos y técnicos pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional orientados al mejoramiento de los logros educativos.

2.4.2.1. ¿Qué es la Evaluación del Desempeño Profesional de Los directivos?

La Evaluación del desempeño profesional de los directivos es el proceso que da cuenta del nivel de cumplimiento de las obligaciones a que se han comprometido y que permite obtener información sobre el nivel de logro y de resultados de los educadores docentes directivos de la forma más precisa y fundamentada posible.

Pero ¿cuáles son dichas obligaciones? Unas están definidas en términos formales y administrativos en el estatuto docente y otras se relacionan con dimensiones, más específicas y profesionales. Este proceso se enfoca claramente a potenciar un efectivo liderazgo educativo y pedagógico de los establecimientos más que de los aspectos administrativos. Pero es más adecuada para generar cambios efectivos de gestión que mejoren la calidad y la equidad educativa.

La evaluación del desempeño profesional se caracteriza por ser un proceso: Continuo: porque se realiza durante todo el año escolar, para propiciar la reflexión permanente sobre los logros y resultados de los educadores; Sistemático: porque requiere de planeación y organización confiable y representativa del desempeño de los educadores; Basado en la evidencia; puesto que se sustenta en pruebas y demostraciones concretas; orientado al mejoramiento: este proceso debe culminar cada año con la formulación concentrada entre evaluadores y evaluados, de un plan de desarrollo personal y profesional, que apoye el desarrollo individual de las competencias de los docentes, coordinadores y directores rurales del país.

2.4.2.2. ¿Cuáles son los efectos de una evaluación de desempeño insatisfactoria?

En el caso, que el director u otro profesional directivo obtengan una evaluación insatisfactoria, el jefe del departamento de educación deberá establecer, en conjunto con el director, los mecanismos de apoyo y refuerzo en las áreas deficitarias y eventualmente ajustar metas para el siguiente periodo; La dirección es un factor esencial en el incremento de las competencias y las áreas de trabajo de cualquier director se multiplican a la hora de incrementar la capacidad de desarrollo de los centros educativos. La evaluación del personal sigue siendo una asignatura pendiente,

tanto en el caso de los profesores como de aquellos que tienen responsabilidades directivas, podemos señalar orientaciones generales para garantizar la utilidad de la evaluación.

La evaluación basada en la actuación demanda de los directivos una completa documentación de las prácticas y de las prioridades. Así mismo la evaluación debe ser relevante para el trabajo directivo. Los ámbitos de trabajo y las expectativas se deben aclarar con antelación. Los directores deben conocer y aceptar los criterios con los que va a ser enjuiciada su labor profesional. De esta manera los directivos crecen personal y profesionalmente al valorar el impacto de sus acciones en el aprendizaje de los alumnos. La reflexión de la autoevaluación son componentes básicos en el desarrollo profesional. La evaluación debe indagar aquellos elementos relevantes para la mejora del centro escolar como el seguimiento a las actividades de enseñanza y aprendizaje, la innovación en los procesos instructivos, la promoción de la coordinación y la colaboración entre los profesores.

Según sea el caso las evaluaciones profesionales pueden tener diferentes efectos: en algunos de los casos las evaluaciones insatisfactorias pueden generar entre otras cosas. Angustia, frustración, desesperación, enojo, baja autoestima, descontento en los docentes los cuales reaccionaran de manera negativa ante las evaluaciones. Por otro lado también pueden generar motivación ya que intentan superar los obstáculos presentes mediante el auto preparación.

2.4.2.3. ¿Quiénes son objeto de la evaluación del desempeño profesional?

Son objeto de evaluación de desempeño profesional los docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, según lo establecido; superaron la evaluación de periodo de prueba; han sido nombrados en propiedad y llevan mínimo tres meses, continuos o discontinuos laborando en un establecimiento educativo.

Las evaluaciones gubernamentales evalúan a docentes, directivos, estudiantes instalaciones. Los mismos que tienen que cumplir con un sinnúmero de disposiciones gubernamentales.

2.4.2.4. ¿Que se evalúa?

Se evalúa las competencias de los directivos, que se definen como características internas de las personas, que implican la interacción entre conocimientos, habilidades y disposiciones. Las competencias se relacionan con el desempeño profesional de las personas, puesto que determinan su capacidad para enfrentar diferentes situaciones con creatividad y flexibilidad. Se evalúan diferentes ámbitos profesionales, como: competencias pedagógicas, relaciones con los estudiantes, habilidades pedagógicas, utilización de métodos innovadores de enseñanza, estos ayudarán a detectar falencia, para mejorar y fortalecer la práctica educativa.

2.4.2.5. ¿Quiénes Evalúan?

Los evaluadores tienen un papel importante en la evaluación del desempeño profesional. Son quienes propician un ambiente de colaboración y respeto que facilite el desarrollo personal y profesional de los directivos docentes evaluados. En el caso que los rectores y los directores rurales serán evaluados por su superior jerárquico más elevado en la estructura de la secretaria de educación, o por el servidor público que sea designado por el nominador de la entidad territorial certificada correspondiente.

Para este proceso se evalúan las competencias funcionales y del comportamiento de docentes y directivos. Las funcionales, que tienen un valor del 70% sobre el resultado total de la evaluación, se refieren al desempeño de responsabilidades específicas. Descubriendo que el comportamiento, constituye un 30% de la evaluación, implicando las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones.

Por otra parte, la evaluación educativa también se suele definir ateniéndose a aquello que es objeto de evaluación. Si ésta se centra en los resultados educativos se la define como evaluación sumativa. Si se orienta al estudio y valoración de los procesos educativos y de las interrelaciones educativas entre los sujetos se la define como evaluación formativa. En la primera de estas dos comprensiones, generalmente la evaluación es asociada al uso de determinadas tecnologías educativas, al empleo de

ciertos instrumentos y escalas de medición. Mientras que la segunda de ellas busca comprensiones más globales, muchas veces no cuantificables.

Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las calidades o el estatus de algún objeto o una persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes. Las evaluaciones de las instituciones educativas podrán darse, o hacerse internamente para de esta manera cuando se presenten las evaluaciones del gobierno se puedan haber mejorado en los aspectos deficientes.

Al respecto pienso que la evaluación del desempeño docente refleja ¿cómo se está llevando la educación?, ¿En qué nivel se encuentra?, para proponer nuevas alternativas de mejoramiento como la capacitación profesional a los maestros, asignando el presupuesto necesario para dotar a las instituciones de infraestructuras, mobiliarios, laboratorios porque una ambiente pedagógico motiva al estudiante en el inter-aprendizaje y va a mejorar la calidad educativa de nuestro país.

Mondy y Noé (1997) “La evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o un equipo de trabajo”.

Es por esto que yo creo que la evaluación del desempeño de los directivos, docentes, estudiantes y las instituciones se deben realizar con frecuencia para de esta manera tratar de detectar falencias en la comunidad educativa, estas falencias en mucho de los casos pueden darse por la falta de la autopreparación de los educadores, pero en otros casos se puede dar porque el medio en que vivimos está en constante cambio y día a día va “mejorando” o actualizando muchos procesos educativos.

Fuchs (1997) “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permiten definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para sus objetivos. Facilitando las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro.

Ralph Tyler (1999) define la evaluación del desempeño de docentes y profesionales como: “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”.

creo que la evaluación que se le hace a los docentes-directivos sirve para ver en el nivel que se encuentran con relación a la función que están desempeñando de manera cuantitativa y cualitativa lo que hace que la detección de las deficiencias se pueda hacer de manera más rápida, eficaz y veraz.

Crombach (1999) la define como: “La recogida y uso de la información para tomar decisiones en un programa educativo”. Es decir, un instrumento básico al servicio de la educación al emplearla como elemento retro-alimentador del objetivo evaluado, y no solo como un fin.

“Por consiguiente, se puede decir que, en un principio el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que en muchas ocasiones, se inscriba en el marco de otro objetivo mucho más global. “Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de manera fundada. (Postic, 1992)

La evaluación como estrategia de perfeccionamiento. Ese es su significado completo en el marco de la educación obligatoria. Evaluar para mejorar, apoyar, orientar, reforzar; en definitiva, para ajustar el sistema escolar al alumnado de manera que pueda disfrutarlo y no tenga que padecerlo. Dicho de otro modo: 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. El reconocimiento de la evaluación como elemento clave del perfeccionamiento progresivo de los sistemas educativos alcanza en la actualidad gran importancia, y son muchos los estudios que se llevan a cabo. (María Antonia Casanova).

La evaluación al desempeño profesional de los docentes-directivos, es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas

entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas. Esta evaluación permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos del aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial del docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente-directivo no debe verse como un acto fiscalizador, si no como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

Considero que la evaluación del desempeño profesional del docente-directivo busca mejorar, y motivar a los docentes hacia la autoevaluación, con el fin de perfeccionar las calidades educativas buscando la excelencia de los futuros educandos. Así mismo la evaluación a los docentes-directivos busca detectar falencias en los sistemas educativos, no como piensa la mayoría de docentes que dicha evaluación se la hace con el fin de fiscalizar y reprimir al sistema educativo, si no que con esto se busca mejorar la calidad de la educación aportando con nuevas estrategias, ideas y métodos que permitan corregir de manera cualitativa el sistema de enseñanza.

2.4.2.6. ¿Qué importancia tiene la evaluación del desempeño profesional para la gestión escolar y el desarrollo profesional de los docentes directivos y técnicos pedagógicos?

La evaluación del desempeño profesional es un servicio al mejoramiento de las funciones docentes directivas y técnicas pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a las escuelas desarrollar una educación de mayor calidad y equidad. Se espera que con la evaluación del desempeño profesional los directivos y técnicos pedagógicos realicen una reflexión profunda respecto al mejoramiento de la gestión escolar y desarrollen iniciativas que dinamicen efectivamente mecanismos de aprendizaje institucional.

Pienso que es importante la evaluación del desempeño profesional de los directivos porque mediante los resultados que se obtengan en la investigación, se buscarán alternativas de solución a las falencias que se encuentren presentes dentro de sus

gestiones como directivo en una institución, para transformar en oportunidades y elevar el nivel educativo, garantizando de esta manera la calidad de la educación.

3. METODOLOGÍA.

La presente investigación fue realizada en la Unidad Educativa Santa María de la parroquia el Carmen, cantón el Carmen, provincia de Manabí durante el periodo 2012-2013, en esta institución se imparte la educación básica, bachillerato técnico agropecuario y bachillerato unificado con jornada matutina.

Se tomó una muestra de 253 personas conformada por directivos, docentes, padres de familia o representantes legales, estudiantes y supervisores escolares.

En esta investigación para determinar la muestra de padres de familia se aplicó el muestreo aleatorio simple y se tomó en cuenta el total de docentes, estudiantes y directivos; y se aplicó la siguiente fórmula.

$$N = \frac{Z^2 \times P \times Q \times N}{00 (N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

$$N = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 102}{(0,05) (102 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$N = \frac{3,8416 \times 0,25 \times 102}{0,0025 \times (101) + 3,8416 \times 0,25}$$

$$N = \frac{97,9608}{0,2525 + 0,9604} = \frac{97,96008}{1,2129} =$$

$$N = 80,7657$$

$$N = 81$$

Padres de familia.

Población a Investigarse (estratos)	Nº Total. M= 253personas
Para el desempeño profesional del docente:	
Director O Rector.	1
Subdirector o Vicerrector.	1
Inspector General.	1
Docentes Del 8º, 9º Y 10º Año De Educación Básica.	10
Docentes Del 1º, 2º, Y 3º Año De Bachillerato.	10
Estudiantes del 8º, 9º y 10º Año de Educación Básica.	95
Estudiantes del 1º, 2º y 3º Año de Bachillerato.	40
Padres de Familia.	81
Para el desempeño profesional directivo:	
Director o Rector.	1
Subdirector o Vicerrector.	1
Inspector General.	1
Coordinador de Área.	–
Concejo Estudiantil.	5
Comité Central de Padres de Familia.	5
Supervisor Escolar.	1

Las técnicas utilizadas en esta investigación fueron: la entrevista con Directivos quienes autorizaron la realización de la misma, la encuesta aplicada a docentes, directivo, consejo técnico, consejo estudiantil, comité de padres de familia y supervisores, a través de los cuales se pudo valorar el desempeño docente y directivo; la ficha de observación de clase que permitió valorar el desenvolvimiento de docentes en el aula. Los medios tecnológicos utilizados fueron computadoras, cámaras fotográficas, para captar la evidencia de la investigación.

Se utilizó una investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico; para la cual me entreviste con la directora de la institución, luego dialogué con el inspector general para establecer el cronograma de actividades, seguidamente me reuní con el personal docente para aplicar el instrumento de la autoevaluación, el inspector general realizó la coevaluación a los docentes. Para realizar la evaluación a los docentes por parte de los estudiantes asistí al aula de cada año básico.

Posteriormente realicé la observación de clases a cada maestro, aprovechando la reunión del comité central de padres de familia pude aplicar el instrumento de evaluación a los directivos, también se aplicó el instrumento para evaluar a los directivos por parte del consejo estudiantil y consejo técnico, luego asistí a una asamblea de padres de familia, y pude aplicar el instrumento de evaluación a docentes por parte de padres de familia.

La recolección de datos se la realizó en la Unidad Educativa Santa María, luego se tabularon los datos de cada instrumento haciendo una tabla de resumen de las encuestas aplicadas a los docentes y en otra tabla el resumen de los instrumentos aplicados a los directivos.

Se hizo el análisis e interpretación de las tablas de resumen de cada instrumento tomando en cuenta los aspectos más sobresalientes de cada una y con las falencias detectadas se realizó la propuesta de mejoramiento educativo, cuyo título es: "Capacitación pedagógica y didáctica a los docentes de la Unidad Educativa Santa María de la parroquia El Carmen cantón El Carmen provincia de Manabí durante el periodo 2013-2014".

Los supuestos considerados para esta investigación con los resultados cuantitativos obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de evaluación respectivos a docentes y directivos han sido negados en la Unidad Educativa Santa María, ya que la institución está en un nivel excelente de acuerdo a los resultados manifiestos de sus integrantes; pero se detectaron falencias en el aspecto de Habilidades Pedagógicas y Didácticas, en los instrumentos de Coevaluación de los docentes por parte del inspector general; en la Evaluación de docentes por parte de directivos; y la Evaluación de los docente por parte de los estudiantes.

4. RESULTADOS: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

Una vez aplicadas las encuestas a la población y muestra seleccionada en esta investigación presentamos los resultados con sus respectivos análisis e interpretación de cada instrumento de evaluación.

Autoevaluación de docentes.

Tabla 1: sociabilidad pedagógica.

1. Sociabilidad Pedagógica (0.72 Pts.)	Valoración					Total Docentes 20	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0	0,231	1,751	20	1,982	0,099
1.2. Fomentó la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,693	1,133	20	1,826	0,091
1.3. Llamó la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,026	0,051	0,77	0,824	20	1,671	0,084
1.4. Propició el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,616	1,236	20	1,852	0,093
1.5. Propició la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,462	1,442	20	1,904	0,095
1.6. Tomó en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0,051	0,616	1,133	20	1,8	0,090
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0,052	0,153	0,77	0,515	20	1,49	0,075
TOTAL	0	0,09	0,26	4,16	8,04	140	12,55	0,63

Fuente: Docentes Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Es importante destacar que los docentes propician la práctica de valores en los estudiantes, ya que ellos con sus acciones demuestran respeto y la no discriminación de las personas con capacidades diferentes, lo que se manifiesta en las valoraciones alcanzadas en estos aspectos.

Autoevaluación de los docentes.

Tabla 2: Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

2. Habilidades Pedagógicas Y Didácticas. (4.23 pts.)	Valoración					Total Docentes 20	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparó las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,051	0,924	0,721	20	1,696	0,085
2.2. Seleccionó los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,102	0,847	0,721	20	1,67	0,084
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,255	0,385	0,927	20	1,567	0,078
2.4. Explicó los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,102	0,539	1,133	20	1,774	0,089
2.5. Utilizó el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,462	1,442	20	1,904	0,095
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,693	1,133	20	1,826	0,091
2.7. Preguntó a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,102	0,539	1,133	20	1,774	0,089
2.8. Realizó una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,102	0,539	1,133	20	1,774	0,089
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e Inquietudes	0	0	0	0,385	1,545	20	1,93	0,097
2.10. Propició el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,051	0,847	0,721	20	1,619	0,081
2.11. Estimuló el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0,102	0,539	1,133	20	1,774	0,089
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0,051	1,078	0,515	20	1,644	0,082
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0,102	0,693	0,927	20	1,722	0,086
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,408	0,539	0,515	20	1,462	0,073
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,051	0,616	1,133	20	1,8	0,090
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,102	0,462	1,236	20	1,8	0,090
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,153	0,231	1,442	20	1,826	0,091
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0,616	1,236	20	1,852	0,093

2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,153	0,77	0,721	20	1,644	0,082
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0,078	0,357	0,539	0,309	20	1,283	0,064
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,255	0,77	0,515	20	1,54	0,077
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,052	0,102	0,616	0,721	20	1,491	0,075
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,204	0,385	1,133	20	1,722	0,086
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:	0	0	0	0	0	0	0	0,000
2.24.1. Analizar	0	0	0,102	0,539	1,133	20	1,774	0,089
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,051	0,693	1,03	20	1,774	0,089
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0,051	0,539	1,236	20	1,826	0,091
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,308	1,648	20	1,956	0,098
2.24.5. Descubrir.	0	0	0,051	0,539	1,236	20	1,826	0,091
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0,204	0,77	0,618	20	1,592	0,080
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	1,001	0,618	20	1,67	0,084
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0,255	0,693	0,515	20	1,463	0,073
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,051	1,001	0,618	20	1,67	0,084
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0,051	0,616	1,133	20	1,8	0,090
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,462	1,339	20	1,801	0,090
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,308	1,648	20	1,956	0,098
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,308	1,648	20	1,956	0,098
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,924	0,721	20	1,696	0,085
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,539	1,339	20	1,878	0,094
2.24.16. Concluir.	0	0	0,153	0,385	1,133	20	1,671	0,084
2.24.17. Generalizar.	0	0	0,153	0,77	0,721	20	1,644	0,082
2.24.18. Preservar.	0	0	0,204	0,308	1,236	20	1,748	0,087
TOTAL	0	0,13	4,23	24,72	41,72	820	70,80	3,54

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En las habilidades pedagógicas y didácticas los docentes tienen falencias ya que la valoración promedio está en un nivel bajo con relación a lo valoración total, porque no todos los maestros utilizan tecnología para el desarrollo de la clase, y hay poco interés en elaborar material didáctico para el desarrollo de las mismas.

Autoevaluación de los docentes.

Tabla 3: Desarrollo Emocional

3. Desarrollo Emocional (1.13 pts.)	Valoración					Total Docentes 20	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0,051	0,231	1,648	20	1,93	0,10
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,102	0,847	0,721	20	1,67	0,08
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,231	1,751	20	1,982	0,10
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,102	0,539	1,133	20	1,774	0,09
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,026	0,102	0,924	0,515	20	1,567	0,08
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0,052	0,408	0,539	0,309	20	1,308	0,07
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,078	0,102	0,77	0,515	20	1,465	0,073
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0,078	0,102	0,462	0,927	20	1,569	0,078
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,306	0,616	0,515	20	1,463	0,073
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0,462	1,442	20	1,904	0,095
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,308	1,648	20	1,956	0,098
TOTAL	0	0,26	1,275	5,929	11,124	220	18,588	0,93

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Análisis. El desarrollo emocional de los docentes se manifiesta en los resultados obtenidos ya que demuestran una autoestima positiva, porque disfrutan dando su clase, y a los estudiantes le gustan como ellos imparten sus conocimientos.

Autoevaluación de los docentes. Atención

Tabla 4: Atención a estudiantes con necesidades especiales

4. Atención A Estudiantes Con Necesidades Especiales (1.03 Pts.)	Valoración					Total Docentes 20	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,026	0,102	0,462	1,133	20	1,723	0,086
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,153	0,693	0,824	20	1,67	0,084
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,306	0,308	0,927	20	1,541	0,077
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0,255	0,924	0,309	20	1,488	0,074
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,408	0,308	0,618	20	1,052	0,053
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,052	0,204	0,77	0,309	20	1,335	0,067
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,153	0,847	0,412	20	1,438	0,072
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,847	0,927	20	1,774	0,089
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos	0	0	0,153	0,77	0,721	20	1,644	0,082
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante	0	0	0,153	0,539	1,03	20	1,722	0,086
TOTAL	0	0,13	1,887	6,16	7,21	200	15,387	0,77

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Es importante destacar que los docentes son empáticos con los estudiantes, ya que permiten que estos se integren espontáneamente al ritmo de la clase y atiende de manera personal su requerimiento.

Autoevaluación de los docentes.

Tabla 5: Aplicación de normas y reglamentos.

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María

5. aplicación de normas y reglamentos (1.03 pts.)	Valoración					Total	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5	Docentes 20		
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,051	0,924	0,721	20	1,696	0,085
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0	0,051	0,847	0,824	20	0,875	0,044
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,102	0,847	0,721	20	0,823	0,041
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,026	0,102	1,001	0,412	20	1,541	0,077
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,026	0,204	0,616	0,721	20	1,567	0,078
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,308	1,648	20	1,956	0,098
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0,051	0,462	1,339	20	1,852	0,093
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,051	0,847	0,824	20	1,722	0,086
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0,026	0,051	0,308	1,442	20	1,827	0,091
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,104	0,102	0,154	1,133	20	1,493	0,075
TOTAL	0	0,182	0,765	4,62	9,785	200	15,352	0,7676

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Los docentes se destacan por desarrollar el plan anual de cada asignatura dando cumplimiento al horario establecido, y se preocupan por entregar a los estudiantes las calificaciones oportunamente.

Autoevaluación de los docentes.

Tabla 6: Relaciones con la comunidad.

6. relaciones con la comunidad (0.93 pts.)	Valoración					Total Docentes 20	Valora ción Total	Valora ción Prome dio
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0,153	0,616	0,824	20	1,619	0,081
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,153	0,847	0,618	20	1,618	0,081
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,052	0,102	0,539	0,927	20	1,62	0,081
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,204	0,462	1,03	20	1,696	0,085
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,026	0,102	0,77	0,721	20	1,619	0,081
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0,026	0,102	0,847	0,618	20	1,593	0,080
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	0,462	1,442	20	1,904	0,095
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,616	1,236	20	1,852	0,093
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0,102	0,462	1,236	20	1,8	0,090
TOTAL	0	0,13	0,918	5,621	8,652	180	15,321	0,76605

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Los docentes colaboran decididamente en las actividades de la comunidad, ya que hay una buena relación con cada uno de sus miembros.

Autoevaluación de los docentes.

Tabla 7: Clima de trabajo.

7. Clima De Trabajo (0,93ptos)	Valoración					Total Docentes (20cues)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0,051	0,693	1,03	20	1,774	0,089
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,847	0,927	20	1,774	0,089
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,616	1,133	20	1,8	0,090
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,102	0,539	1,133	20	1,774	0,089
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,693	1,133	20	1,826	0,091
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,924	0,824	20	1,748	0,087
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0,026	0,153	0,462	0,721	20	1,362	0,068
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0	0	0,539	1,339	20	1,878	0,094
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0,051	0,693	1,03	20	1,774	0,089
TOTAL	0	0,026	0,408	6,006	9,27	180	15,71	0,79
	Puntaje Total/ 10 Puntos							8.18

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Hay una relación armónica entre los docentes y directivos de esta institución, porque cada uno de ellos están abiertos al dialogo, y respetan las ideas de sus compañeros.

Resumen de autoevaluación a los docentes (10 pts.)

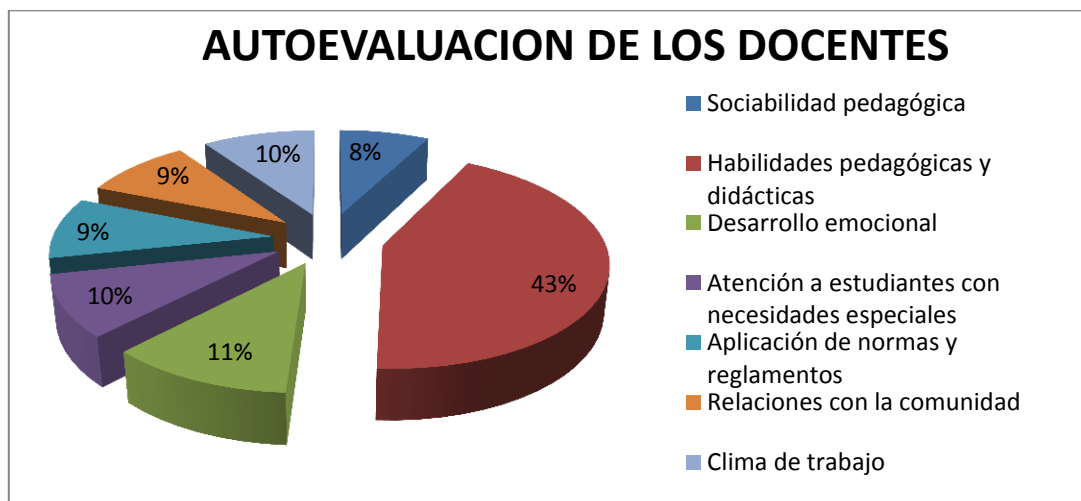
Tabla 8: Calificación obtenida por instrumentos

Calificación Obtenidos/ Por Instrumento	Total de docentes	Valoración normal	Valoración máxima
Sociabilidad pedagógica	20	0.63	0.72
Habilidades pedagógicas y didácticas	20	3.54	4.23
Desarrollo emocional	20	0.93	1.13
Atención a estudiantes con necesidades especiales	20	0.77	1.03
Aplicación de normas y reglamentos	20	0.77	1.03
Relaciones con la comunidad	20	0.76	0.93
Clima de trabajo	20	0.79	0.93
Calificación total de la autoevaluación de los docentes.		8.18	10.00

Fuente: **Docentes de la Unidad Educativa Santa María**

Elaborado por: **Carmen Alcívar**

Gráfico # 1.



Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar.

La autoevaluación es la forma con que los maestros evalúan su labor, por lo que al referirnos a los resultados de la investigación acerca del desempeño docente he podido constatar que los maestros, rara o algunas veces se preocupan por llamar a los padres de familia para informarse del ¿por qué? de la ausencia de sus hijos. En lo relacionado

a las habilidades pedagógicas y didácticas, el promedio general es bajo con relación a los estándares de calidad; encontrando que los docentes algunas veces incorporan las sugerencias de los estudiantes a la clase y que rara vez elaboran material didáctico para el desarrollo de las mismas.

En el desarrollo emocional los docentes respondieron que algunas veces se sienten motivados por sus superiores; en la atención a estudiantes con necesidades especiales los docentes manifiestan que, algunas veces recomiendan que los estudiantes trabajen con personal especializado.

En lo relacionado a la aplicación de normas y reglamentos los docentes respondieron que frecuentemente enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional, pero en esta dimensión la valoración promedio es muy baja con relación a los estándares de calidad que propone el ministerio de educación; de acuerdo a los resultados manifestados por los docentes con la comunidad es aceptable ya que siempre están dispuestos a colaborar con todas las actividades programadas por la comunidad educativa. El clima de trabajo en la institución investigada es armónico. Los docentes respetan las ideas y opiniones de sus compañeros.

Coevaluación De Los Docentes.

Tabla 9: Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas

1. Desarrollo de Habilidades Pedagógicas y Didácticas (3.46 pts.)	Valoración					Total de docentes 20	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,192	3,468	2,695	20	6,355	0,318
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,576	3,179	2,31	20	6,065	0,303
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0,768	2,89	2,31	20	5,968	0,298
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	1,152	1,734	2,31	20	5,196	0,260
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0,576	1,445	4,62	20	6,641	0,332

1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,192	1,156	5,775	20	7,123	0,356
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	2,312	4,62	20	6,932	0,347
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	1,344	2,601	1,54	20	5,485	0,274
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,192	3,179	3,08	20	6,451	0,323
TOTAL	0	0	4,992	21,964	29,26	180	56,216	2,81

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En esta dimensión se nota las falencias que hay en los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos, por lo que no todos utilizan tecnología para el desarrollo de sus clases.

Coevaluación de los docentes:

Tabla 10: Cumplimiento de Normas y Reglamento

2. Cumplimiento de Normas y Reglamentos (1.92 pts.)	Valoración					20 Cuestionario	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	1,445	5,390	20	7,027	0,351
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,576	2,312	3,465	20	6,353	0,318
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	1,156	6,16	20	7,316	0,366
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,768	0,289	5,775	20	6,832	0,342
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0,192	2,601	3,85	20	6,643	0,332
TOTAL	0	0	1,728	7,803	24,64	100	34,171	1,71

Fuente: docentes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Análisis. En las normas y reglamentos los docentes cumplen con el reglamento interno de la institución, y realizan actividades con los padres de familia en beneficio de la Unidad Educativa.

Coevaluación de los docentes.

Tabla 11: Disposición al cambio en la educación

3. Disposición al cambio en educación (1.54 pts.)	Valoración					Total cuestionarios	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,192	2,89	3,08	20	6,162	0,308
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,192	2,023	4,62	20	6,835	0,342
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,384	2,312	3,85	20	6,546	0,327
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0,192	1,734	5,005	20	6,931	0,347
TOTAL	0	0	0,96	8,959	16,555	80	26,474	1,32

Fuente: docente de La Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Los docentes de la Unidad Educativa Santa María ponen en práctica nuevas iniciativas de trabajos, para elevar el nivel educativo de los educandos y alcanzar los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional.

Coevaluación de los docentes.

Tabla 12: Desarrollo emocional

4. desarrollo emocional (3.08 pts.)	Valoración					Total (20 Cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	1,734	5,39	20	7,124	0,356
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	1,156	6,16	20	7,316	0,366

4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0,578	6,93	20	7,508	0,375
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	2,312	4,62	20	6,932	0,347
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	2,601	4,235	20	6,836	0,342
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0,192	2,321	4,235	20	6,748	0,337
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,096	0,768	1,156	4,235	20	6,255	0,313
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,192	0,867	6,16	20	7,219	0,361
TOTAL	0	0,096	1,152	12,725	41,965	160	55,938	2,80
	PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS							8.66

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En esta dimensión los docentes propician el respeto a personas con capacidades diferentes, y la no discriminación entre compañeros que son de importancia para la convivencia armónica entre los miembros de la Unidad Educativa.

Resumen de coevaluación a los docentes (10 pts.)

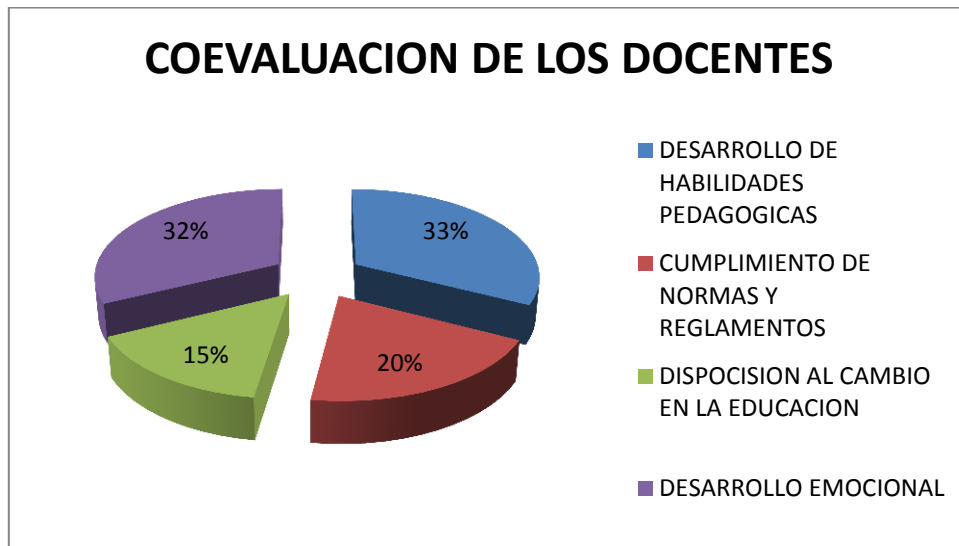
Tabla 13: Calificación obtenida por instrumentos de Coevaluación

Calificación Obtenida/ Por Instrumento Coevaluación	Puntos	%
Desarrollo De Habilidades Pedagógicas Y Didácticas	2.81	8%
Cumplimiento De Normas Y Reglamentos	1.71	43%
Disposición Al Cambio En La Educación	1.32	11%
Desarrollo Emocional	2.80	10%
Calificación Total De La Autoevaluación De Los Docentes.	8.66	100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Gráfico # 2.



Fuente. Docentes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Al referirme a la coevaluación realizada a los docentes de la Unidad Educativa Santa María de la parroquia el Carmen cantón el Carmen provincia de Manabí se detectó que en lo relacionado a las habilidades pedagógicas y didácticas los docentes manifiestan que algunas veces utilizan tecnologías de comunicación e información para su clase y que también elaboran recursos didácticos novedosos, pero a pesar de que las valoraciones están en los parámetros frecuentemente y siempre ésta dimensión está muy por debajo de los estándares de calidad educativa que se desea alcanzar en el sistema educativo del Ecuador.

Otra de las dimensiones en la que hay marcada diferencia es en el desarrollo emocional, en el que manifiestan los docentes que se preocupan por la falta de algún compañero, esto es gratificante saber que en la institución no hay discriminación entre compañeros, lo que fortalece las relaciones interpersonales; concluyo que hay una leve diferencia entre la valoración obtenida con la valoración máxima de esta dimensión.

Al analizar a cerca de la disposición al cambio en la educación es muy notoria la actitud positiva de los docentes para llevar a efecto esta propuesta como lo demuestran las valoraciones obtenida en cada uno de los aspectos de esta dimensión.

Evaluación a docentes por parte de los directivos.

Tabla 14: Sociabilidad pedagógica.

1. sociabilidad pedagógica (2,35 pts.)	Valoración					Total (60 cuesti onario s)	valora ción total	valora ción prome dio
	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	0,222	0,888	2,652	11,505	60	15,267	0,254
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,518	1,184	5,525	5,9	60	13,127	0,219
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	1,332	4,641	8,850	60	14,823	0,247
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	1,628	4,862	7,965	60	14,455	0,241
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	1,628	4,42	8,555	60	14,603	0,243
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,148	0,888	4,641	9,145	60	14,822	0,247
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,222	0,888	7,956	4,425	60	13,491	0,225
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,592	4,641	10,325	60	15,558	0,259
TOTAL	0	1,11	9,03	39,34	66,67	480,00	116,15	1,94

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En la sociabilidad pedagógica los directivos manifiestan que los docentes toman en cuenta las opiniones y criterios de los estudiantes, y que seleccionan los contenidos de aprendizajes, de acuerdo al desarrollo cognitivos de los educandos.

Evaluación de los docentes por parte de los directivos.

Tabla 15: Atención a los estudiantes con necesidades especiales.

2. Atención a los estudiantes con necesidades individuales (2.06 pts.)	Valoración					Total 60 Cuestionarios)	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	0,592	3,757	11,505	60	15,854	0,264
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	1,036	2,873	11,8	60	15,709	0,262
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,74	3,978	10,915	60	15,633	0,261
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	1,036	4,42	9,735	60	15,191	0,253
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	1,332	4,42	9,145	60	14,897	0,248
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	0,296	1,776	3,978	7,67	60	13,72	0,229
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,518	1,48	3,757	7,67	60	13,425	0,224
TOTAL	0	0,814	7,992	27,183	68,44	420	104,43	1,74

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. La atención a estudiantes con necesidades individuales según los directivos manifiesta que los docentes propician el respeto y la no discriminación de los educandos, y toman en cuenta sus necesidades para integrarlos espontáneamente al ritmo de la clase.

Evaluación de los docentes por parte de los directivos.

Tabla 16: Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

3. habilidades pedagógicas y didácticas (2.94 pts.)	Valoración					(60 cuestionarios)	Valoración Promedio	Valoración Total
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	1,184	5,083	8,555	60	14,822	0,247
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,074	0,74	5,304	8,26	60	14,378	0,240
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,222	1,776	4,862	7,375	60	14,235	0,237
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,74	1,628	3,978	5,9	60	12,246	0,204
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,074	1,776	3,757	8,85	60	14,457	0,241
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	1,776	4,641	7,965	60	14,382	0,240
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	1,332	4,862	8,555	60	14,749	0,246
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	1,332	3,315	10,62	60	15,267	0,254
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	1,48	3,536	9,735	60	14,751	0,246
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	1,184	5,083	8,555	60	14,822	0,247
TOTAL	0	1,11	14,21	44,421	84,37	600	144,109	2,40

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En esta dimensión los docentes dan importancia al Plan Anual, ya que enmarcan al mismo en el proyecto educativo; realizan las planificaciones para las clases de acuerdo al currículo nacional, tomando en cuenta las necesidades de los estudiantes.

Evaluación de los docentes por parte de los directivos.

Tabla 17: Aplicación de normas y reglamentos.

4. Aplicación de normas y reglamentos (1.47 pts)	Valoración					(60 cuestionarios)	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	0,074	1,332	7,514	4,72	60	13,64	0,273
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	1,148	4,862	8,85	60	14,86	0,297
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,222	1,036	4,862	7,08	60	13,2	0,264
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,148	1,48	4,199	8,26	60	14,087	0,282
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	1,332	3,757	10,03	60	15,119	0,302
TOTAL	0	0,444	6,328	25,194	38,94	300	70,906	1,42

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En cuanto a la aplicación de normas y reglamentos los directivos destacan el cumplimiento de las mismas por parte del personal docente, lo que se reflejan en las valoraciones alcanzadas en esta dimensión.

Evaluación de los docentes por parte de los directivos.

Tabla 18: Relación con la comunidad

5. Relación Con La Comunidad (1.18 Pts.)	Valoración					Total (60 Cuestionarios)	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	1,924	4,199	8,26	60	14,383	0,288
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,074	1,776	4,641	7,67	60	14,161	0,283
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	1,776	3,536	9,44	60	14,752	0,295
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	1,48	3,978	9,44	60	14,898	0,298
TOTAL	0	0,074	6,956	16,354	34,81	240	58,194	1,16
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8.66

Fuente: Directivos

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Los docentes de esta institución participan activamente en el desarrollo de las comunidades, ya que realizan actividades conjuntamente con los padres de familia, representantes y estudiantes en beneficio de toda la comunidad educativa.

Resumen de evaluación a los docentes por parte de los directivos (10 pts.)

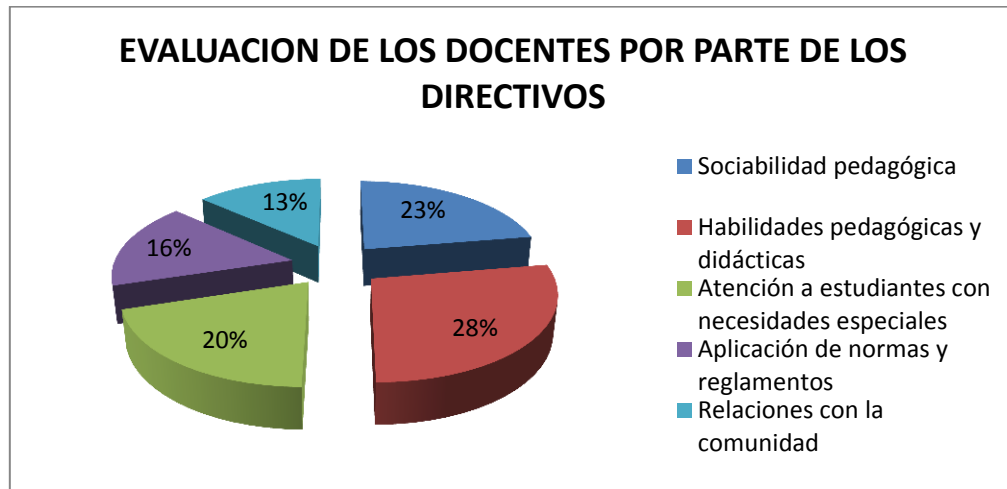
Tabla 19: Calificación obtenida por instrumentos

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO	PUNTOS	%
Sociabilidad pedagógica	1.94	8%
Habilidades pedagógicas y didácticas	1.74	43%
Atención a estudiantes con necesidades especiales	2.40	10%
Aplicación de normas y reglamentos	1.42	9%
Relaciones con la comunidad	1.16	9%
Calificación total de la autoevaluación de los docentes.	8.66	100%

Fuente: Directivos

Elaborado por: Carmen Alcívar

Gráfico # 3



Fuente. Directivos de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar.

En esta institución educativa evaluaron a los docentes tres directivos: Directora, vicerrector y el inspector general, analizando los resultados es notorio que en lo relacionado a las habilidades pedagógicas y didácticas hay una marcada diferencia entre los resultados con la valoración máxima que propone el ministerio de educación y de acuerdo a la calidad del desempeño docente esta es una falencia que debemos superarla. En el aspecto relacionado a si entrega el plan anual y unidades didácticas manifiestan los directivos que rara vez los docentes cumplen con este aspecto pesar que es una responsabilidad del profesor y otros lo hacen algunas veces; el 75% de los docentes siempre entrega el plan anual en el horario establecido.

Con respecto a la sociabilidad pedagógica es otras de las dimensiones donde se evidencia la diferencia entre la realidad educativa y la valoración máxima que propone el ministerio de educación; en lo concerniente a si se propicia el debate y el respeto por las opiniones de los demás un número considerable respondió que algunas veces lo hacen y la mayoría se calificó que siempre lo hacen. Cabe destacar que un número considerable de maestros desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto, comparando la valoración máxima con los resultados esta es aceptable.

Evaluación de los Docentes por los Estudiantes.

Tabla20: Habilidades Pedagógicas y Didácticas.

Dimensiones que se evalúan:	Valoración					(136 cuestionarios)	valoración total	valoración promedio
	1	2	3	4	5			
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas (10.97 pts.)								
el docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,368	17,49	9,252	39,102	136	67,215	0,494
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	4,617	9,947	10,794	33,614	136	58,972	0,434
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	2,052	10,29	12,336	42,532	136	67,21	0,494
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	2,223	8,232	17,99	37,044	136	65,489	0,482
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,855	8,575	14,392	53,508	136	77,33	0,569
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3,249	10,63	21,588	26,068	136	61,538	0,452
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,394	6,86	7,71	30,87	136	47,834	0,352
1.8. desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,539	9,604	13,364	48,02	136	72,527	0,533
1.8.2. Sintetizar.	0	3,249	10,633	14,392	31,556	136	49,197	0,362
1.8.3. Reflexionar.	0	0,513	7,203	13,878	55,566	136	77,16	0,567
1.8.4. Observar.	0	1,71	6,147	13,878	54,194	136	75,929	0,558
1.8.5. Descubrir.	0	2,565	8,232	16,962	39,788	136	67,547	0,497
1.8.6. Redactar con claridad.	0	2,223	9,267	14,392	44,59	136	70,472	0,518
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,052	3,087	17,99	46,648	136	69,777	0,513
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,684	3,087	14,906	61,054	136	79,731	0,586
TOTAL	0	31,29	118,7	213,82	644,15	2040	1007,928	7,41

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Santa María**Elaborado por:** Carmen Alcívar

Análisis. En esta dimensión hay marcadas diferencias entre la valoración investigada y la valoración total, por lo que no todos los docentes realizan una introducción antes de iniciar un nuevo tema; los estudiantes manifiestan que rara vez los docentes desarrollan habilidades, síntesis, redacción, descripción de textos, etc.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

Tabla 21: Habilidades de sociabilidad pedagógica.

2. Habilidades de Sociabilidad Pedagógica (4.12 Pts.)	Valoración					(136 cuestionarios)	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	1,539	5,145	14,392	54,194	136	75,27	0,553
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,513	2,744	12,336	67,914	136	83,507	0,614
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	1,368	7,203	14,906	51,45	136	74,927	0,551
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1,539	9,261	13,878	44,59	136	69,268	0,509
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	2,736	9,604	10,28	39,102	136	61,722	0,454
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,394	13,72	14,392	29,498	136	60,004	0,441
TOTAL	0	10,09	47,68	80,184	286,75	816	424,698	3,12

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En las habilidades de sociabilidad pedagógica los estudiantes tienen criterios divididos en los diferentes aspectos, las valoraciones van desde rara vez hasta siempre; pero se destaca el aspecto de que siempre utilizan lenguaje adecuado en la clase para que los educandos le comprendan.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes
 Tabla # 22. Atención a estudiantes con necesidades individuales.

3. Atención A Los Estudiantes Con Necesidades Individuales (4.80 Pts.)	Valoración					136 cuestionarios	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	3,591	9,947	7,196	19,208	136	39,942	0,294
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,762	10,29	11,308	29,498	136	54,858	0,403
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	4,617	7,203	7,71	28,126	136	47,656	0,350
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2,223	10,29	13,878	39,788	136	66,179	0,487
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	4,446	4,802	12,85	19,894	136	41,992	0,309
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	3,078	8,232	9,766	33,614	136	54,690	0,402
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	2,907	9,261	22,102	30,184	136	64,454	0,474
TOTAL	0	24,62	60,03	84,81	200,31	952	369,771	2,72

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En la dimensión de atención a estudiantes con necesidades individuales hay marcadas diferencias entre la valoración investigada y la valoración máxima, teniendo el punto más bajo en el aspecto que se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes.

Tabla 23: Relación con los estudiantes.

4. Relaciones Con Los Estudiantes (4.11 Pts.)	Valoración					Total 136 Cuestionarios	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,355	2,744	8,224	72,030	136	83,353	0,613
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,568	4,116	15,934	54,194	136	74,812	0,550
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,568	5,488	9,252	60,368	136	75,676	0,556
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,497	7,889	22,102	39,102	136	69,59	0,512
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0,71	3,773	17,476	47,334	136	69,293	0,510
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,497	6,174	10,794	56,938	136	74,403	0,547
TOTAL	0	3,195	30,18	83,782	329,97	816	447,127	3,29
	PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS							16.54

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Los docentes en su relación con los estudiantes, las valoraciones más sobresalientes se encuentran en que los educadores enseñan a mantener buenas relaciones entre compañeros, y tratan a los estudiantes con cortesía y respeto.

Resumen de evaluación a los docentes por parte de los estudiantes (10 pts.)

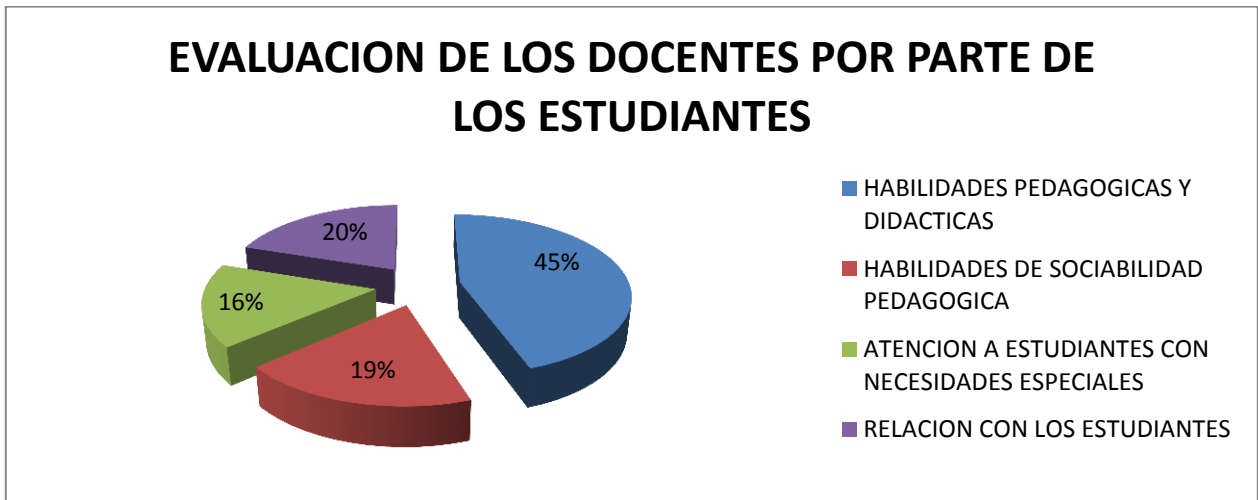
Tabla 24: Calificación obtenida por instrumentos

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO	PUNTOS	%
Habilidades pedagógicas y didácticas	7.41	45%
Habilidad de sociabilidad pedagógica	3.12	19%
Atención a estudiantes con necesidades individuales	2.72	16%
Relaciones con los estudiantes	3.29	20%
Calificación total de la autoevaluación de los docentes.	16.54	100%

Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alciva

Gráfico #4.



Fuente: Estudiantes de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Realizada la encuesta a los estudiantes de la Unidad Educativa Santa María se determinó que en las habilidades pedagógicas y didácticas los docentes tienen dificultad ya que de acuerdo a los estándares de calidad con relación a la valoración máxima los aspectos investigados están por debajo de éstos.

Los estudiantes manifiestan que solo algunas veces preparan la clase en función a necesidades de los estudiantes y en un número menor manifiestan que nunca lo hacen, también manifiestan en un número considerable que algunas veces, rara vez y nunca dan a conocer la programación al inicio del año escolar, otro aspecto que tiene una valoración baja es la de utilización de tecnología de comunicación e información para las clases con un promedio de 0,352 y en la del desarrollo de habilidades de sintetizar con un promedio de 0,362.

En la dimensión de sociabilidad pedagógica en el aspecto de si aprovecha el entorno natural y social para el aprendizaje los estudiantes respondieron en un 49% que algunas veces, rara vez o nunca lo aprovechan para el aprendizaje desperdiciando uno de los recursos más importantes para despertar el interés de los educandos.

En la atención a estudiantes con necesidades individuales el promedio más bajo se registra en que los maestros poco interés demuestran cuando el estudiante falta a clases con un promedio de 0,294 y en que un estudiante sea atendido por un

profesional especializado. En esta dimensión la valoración total está en un promedio por debajo del 55% de la máxima valoración propuesta. En lo relacionado con los estudiantes la mayoría responde en los parámetros de frecuentemente y siempre, sin embargo en el aspecto que si se toma en cuenta la sugerencias, preguntas opiniones y criterios de los estudiantes un 25% de los mismos responden que algunas veces, rara vez o nunca lo hacen, comparando la valoración máxima con la valoración normal esta es inferior de acuerdo con los niveles de excelencia en educación.

Para mi criterio la evaluación de los estudiantes a los maestros refleja la realidad educativa de esta institución.

Evaluación De Los Docentes Por Padres De Familia.

Tabla 25: Relación Con La Comunidad

1. Relación Con La Comunidad (2.53 Pts.)	Valoración					(81 Cuestionarios)	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	1,899	2,947	10,112	38,778	81	53,736	0,663
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0,422	4,631	14,536	34,563	81	54,152	0,669
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0,633	7,578	8,216	38,778	81	55,205	0,682
TOTAL	0	2,95	15,16	32,86	112,12	243	163,09	2,01

Fuente: Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Los padres de familia manifiestan que los docentes realizan actividades conjuntamente con padres o representantes, y estudiantes en beneficios de la comunidad propiciando las buenas relaciones entre sus miembros.

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

Tabla 26: Normas y reglamentos.

2. Normas Y Reglamentos (3.37 Pts.)	Valoración					(81 cuesti onario s)	Valorac ión Total	Valora ción Prom edio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	1,69	0,42	10,74	42,15	81	55,003	0,679
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0,84	2,95	10,74	42,15	81	56,685	0,700
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	4,63	6,95	48,051	81	59,634	0,736
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o	0	0,84	3,37	3,79	51,423	81	59,427	0,734
TOTAL	0	3,38	11,37	32,23	183,77	324	230.749	2,85

Fuente: Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En esta dimensión los padres de familia destacan el cumplimiento de los/las docentes respecto a las normas y reglamento de la institución en todo sus aspectos. Evidenciándose en la valoración alcanzada en la investigación.

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

Tabla 27: Sociabilidad pedagógica.

3. Sociabilidad Pedagógica (5.05 Pts.)	Valoración					Total (81 Cuesti onario s)	Valoraci ón Total	Valor ación Prom edio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	4,63	9,48	45,522	81	59,633	0,736
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,42	5,89	11,38	37,092	81	54,784	0,676
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	4,63	11,38	42,15	81	58,157	0,718

3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0,42	6,74	11,38	36,249	81	54.789	0.676
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0,42	6,32	8,85	42,15	81	57,735	0,713
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	0,42	5,89	13,27	35,406	81	54,994	0,679
TOTAL	0	1,69	34,1	65,73	238,57	486	285,303	3,52

Fuente: Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En esta dimensión hay marcada diferencia entre la valoración investigada y la valoración máxima, debido a que hay opiniones diferentes en algunos aspectos tales como: trata a su hijo sin agredirlo físico o verbalmente, toma en cuenta las opiniones y criterios de su hijo o representado

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia.

Tabla 28: Atención a estudiantes con necesidades individuales.

4. Atención A Estudiantes Con Necesidades Individuales (5.05 Pts.)	Valoración					(81 Cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0,63	10,1	8,85	32,88	81	52,462	0,648
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0,42	6,32	13,27	26,13	81	46,142	0,570
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	1,48	6,32	8,22	34,56	81	50,571	0,624
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0,84	5,89	7,58	42,15	81	56,472	0,697
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	4,21	6,95	49,74	81	60,899	0,752

4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0,21	5,05	7,58	43,84	81	56,683	0,700
TOTAL	0	3,59	37,89	52,46	229,30	486	323,229	3,99
	PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS							12.37

Fuente: Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. A criterios de los padres de familia en esta dimensión ha opiniones divididas porque los padres responden en todos los aspectos en los parámetros de rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre.

Resumen de evaluación a los docentes por parte de los padres de familia (10 pts.)

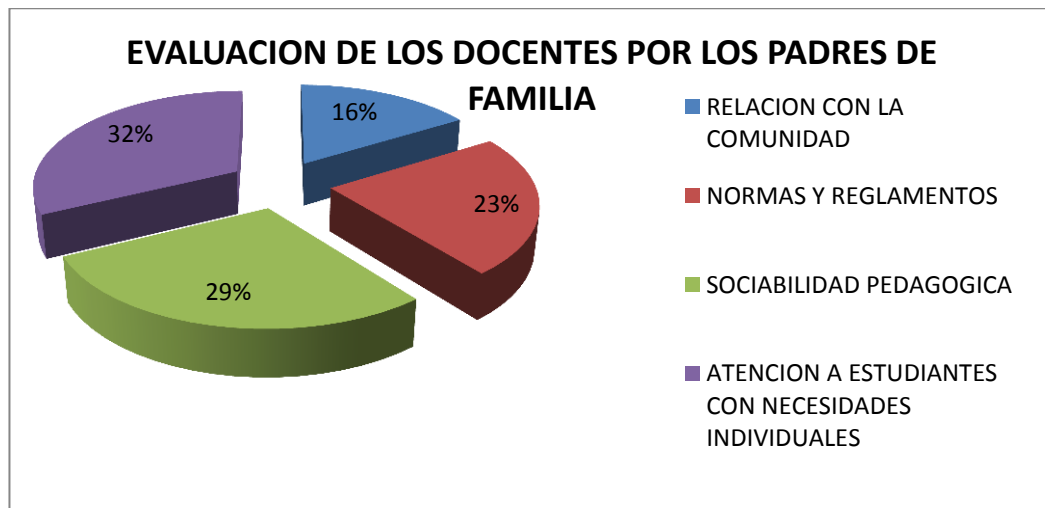
Tabla 29: Calificación obtenida por instrumentos

	PUNTOS	%
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO		
Relación con la comunidad	2.01	16%
Normas y reglamentos	2.85	23%
Sociabilidad pedagógica	3.52	29%
Atención a estudiantes con necesidades individuales	3.99	32%
Calificación total de la autoevaluación de los docentes.	12.37	100%

Fuente: Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Gráfico #5.



Fuente: Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

La evaluación de los docentes constituye una herramienta indispensables para el mejoramiento de la educación por ello en la unidad educativa Santa María los padres de familia evaluaron a los docentes cuyos resultados obtenidos revelan que en la dimensión de desarrollo en la comunidad está acorde con los niveles de calidad en la educación. Ya que un número de padres manifiesta que siempre, y frecuentemente el docente planifica y realiza actividades conjuntamente con los padres de familia. En lo relacionado al desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad y que contribuye con sus acciones a mejorar la relación con la comunidad también manifiestan que siempre y frecuentemente lo hacen llegando a una valoración de 2,01/2,53 puntos.

Con respecto a las normas y reglamentos un pequeño número de padres manifiestan que el docente rara vez es puntual al iniciar la hora de clases, mientras que un grupo mayoritario respondió siempre y frecuentemente que es puntual. Considero que la valoración alcanzada en esta dimensión es baja con relación con la valoración máxima 2,85/3,37.

En la sociabilidad pedagógica la valoración promedio está en 3,52/5,05 en el aspecto de que toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de sus hijos los padres respondieron que algunas veces lo hacen, otros rara vez, pero la mayoría respondió que siempre toma en cuenta las opiniones de sus hijos; esta dimensión es baja con relación al nivel educativo que pretendemos alcanzar.

En la atención a estudiantes con necesidades especiales el porcentaje menor lo encontramos en que recomienda que su hijo sea atendido por un profesional especializado ya que hay poco interés por parte de los docentes para atender en forma individual estos requerimientos. Al agrupar todas las dimensiones me doy cuenta que hay una diferencia de 3,63 puntos menor que la valoración máxima que propone el ministerio de educación.

Observación De Clases.

Tabla 30: Actividades Iniciales.

Criterios De Evaluación	Valoración	Valoración
Actividades Iniciales		
El docente:	Sí	No
1. Presenta el plan de clase al observador.	16,25	0
2. Inicia su clase puntualmente.	17,5	0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	22,5	0
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	25	0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	25	0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	23,75	0
Total respuestas	104	16
Puntaje total.	130,00	0,00
Puntaje promedio.	6,50	0,00

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En las actividades iniciales el 65 % de los docentes se preocuparon por presentar el diseño de lección, que es la base para desarrollar las actividades y alcanzar los objetivos propuestos, algunos olvidaron revisar las tareas de la casa; el 95% de los maestros hicieron la evaluación diagnóstica al inicio de la clase.

Observación de Clases.

Tabla 31: Procesos de Enseñanza-Aprendizaje.

Criterios De Evaluación	Valoración	Valoración
Procesos De Enseñanza Aprendizaje		
El docente:	Sí	No

1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	25,00	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	21,25	0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	22,50	0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	23,75	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	20,00	0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	25,00	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	23,75	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	25,00	0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	20,00	0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	22,50	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	23,75	0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	22,50	0
13. Envía tareas	15,00	0
Total respuestas.	232	28
Puntaje total.	290,00	0
Puntaje promedio.	14,50	0,00

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En este proceso los docentes cumplieron con cada una de las actividades programadas a excepción de pocos maestros que no dieron a conocer el tema, y el 20% no hizo el resumen de aspecto sobresaliente al final de la clase.

Observación de Clases.

Tabla 32: Ambiente en el Aula.

Criterios de Evaluación	Valoración	
	Sí	No
Ambiente en el Aula		
El docente:	Sí	No
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	25,00	0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	25,00	0
3. Valora la participación de los estudiantes.	25,00	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	25,00	0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	25,00	0
Total respuestas	100	0
Puntaje total.	125,0	0
Puntaje promedio.	6,25	0

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. El ambiente en el aula fue importante los maestros mantuvieron la disciplina, motivaron la participación de los educandos le trataron con respeto y amabilidad; en este aspecto se alcanzó la valoración máxima.

Observación de Clases.

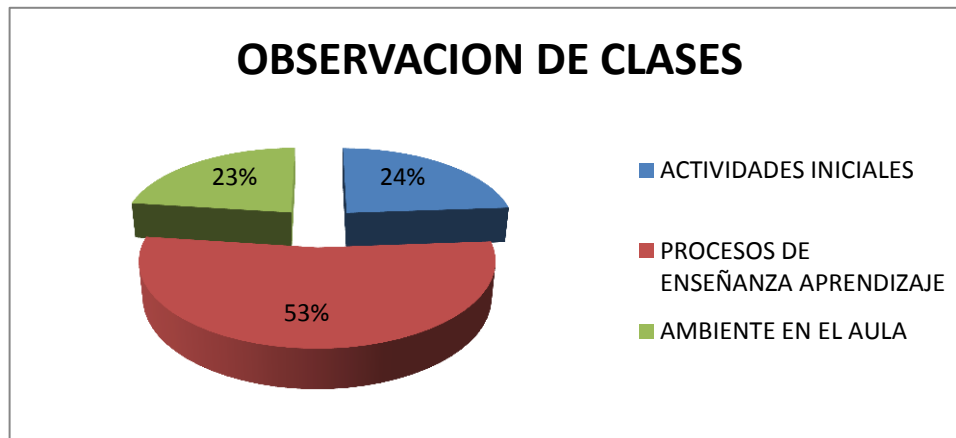
Tabla 33: Resumen de la Observación de Clase

Calificación Obtenidos/ por Instrumento	PUNTOS	%
Actividades iniciales	6.50	24%
Proceso de enseñanza aprendizaje	14.50	53%
Ambiente en el aula	6.25	23%
Calificación total de la observación en clases	27.25	100%

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Gráfico # 6.



Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

La observación de clases realizada en la unidad educativa santa María previa autorización por parte de directivos, fue notoria la preocupación de la mayoría de maestros para iniciar la clase puntualmente, otros no presentaron el plan de clases, lo que evidencia falta de responsabilidad; esto dificultó el proceso improvisando actividades que les llevaron a perder un poco de tiempo, el 10% de maestros olvidaron revisar la tarea enviada a casa.

En el proceso de enseñanza-aprendizaje en la presentación del tema tres docentes olvidaron hacerlo, es importante ya que del tema podemos realizar actividades y plantearnos los objetivos; también algunos no realizaron el resumen de los aspectos sobresalientes de la clase, es importante hacerlo para ver si los estudiantes han comprendido la temática planteada.

El ambiente en el aula es indispensable para motivar al estudiante en la clase y despertar el interés hacia la misma, los docentes mantuvieron la disciplina en el aula motivaron la participación en clases, trataron con respeto y amabilidad a los educandos, por lo que la valoración alcanzada en esta dimensión fue de 6,25 igual que la valoración máxima.

A mi criterio la observación de clases realizada a los maestros tiene una calificación aceptable, porque el total de la calificación es de 27,35/30,00 que es la valoración máxima.

Autoevaluación de los Directivos.

Tabla 34: Competencias Gerenciales.

1. Competencias Gerenciales (14.65 Pts.)	VALORACIÓN					(3 Cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,116	0,35	0	3	0,466	0,155
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,348	0	0	3	0,348	0,116
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214

1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,35	0	3	0,466	0,155
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,116	0	0,466	3	0,582	0,194
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,058	0,116	0,175	0	3	0,349	0,116
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,058	0,232	0	0	3	0,29	0,097

1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
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	0,116	0,35	0	3	0,466	0,155
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0	3	0,349	0,116
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,116	0,35	0	3	0,466	0,155
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,348	0	0	3	0,348	0,116
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,116	0,35	0	3	0,466	0,155

1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,348	0	0	3	0,348	0,116
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,348	0	0	3	0,348	0,116
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,232	0,175	0	3	0,407	0,136
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.51. Realizo arquez de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194

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	0,525	0	3	0,525	0,175
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
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	0,232	0	0,233	3	0,465	0,155
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
TOTAL	0	0,174	3,712	19,95	9,32	189	33,156	11,05

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En las competencias gerenciales hay una diferencias significativas entre la valoración investigada y la valoración máxima, en la mayoría de los aspectos de los directivos se califican en los parámetros de frecuentemente y siempre.

Autoevaluación de los directivos.

Tabla 35: Competencias pedagógicas.

2. Competencias Pedagógicas (3.26 Pts.)	Valoración					(3 cuesti onario s)	Valora ción Total	Valora ción Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal	0	0	0	0,350	0,233	3	0,583	0,194

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	0	0	0,116	0,350	0	3	0,466	0,155
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0,058	0,232	0,000	0	3	0,29	0,097
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,350	0,233	3	0,583	0,194
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	0,35	0,233	3	0,583	0,194
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0	0,232	0,175	0	3	0,407	0,136
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,175	0,233	3	0,524	0,175
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,350	0,233	3	0,583	0,194
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,350	0,233	3	0,583	0,194
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,350	0,233	3	0,583	0,194
TOTAL	0	0,058	0,696	3,85	3,029	42	7,633	2,54

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Los directivos manifestaron diferentes opiniones en algunos de los aspectos investigados, destacándose los aspectos de: garantizar las matriculas a estudiantes con capacidades especiales, elaboran adaptaciones curriculares, para estudiantes que lo requieran.

Autoevaluación de los directivos.

Tabla 36: Competencia de Liderazgo en la Comunidad

3. Competencias De Liderazgo En La Comunidad (2.09 Pts.)	Valoración					Total (3 Cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,350	0,233	3	0,583	0,194
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,350	0,233	3	0,583	0,194
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,466	3	0,641	0,214
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,525	0	3	0,525	0,175
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,232	0,175	0	3	0,407	0,136
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,35	0,233	3	0,583	0,194
TOTAL	0	0	0,232	2,975	1,864	27	5,071	1,69
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							15.28

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Los directivos de esta Unidad Educativa se han ganado la confianza y el respeto de los miembros de la comunidad educativa por la participación activa de cada una de ellos en los diferentes comité que existe en el lugar la valoración más baja es: Promover el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y organizaciones gubernamentales, respondieron los parámetros de algunas veces y frecuentemente.

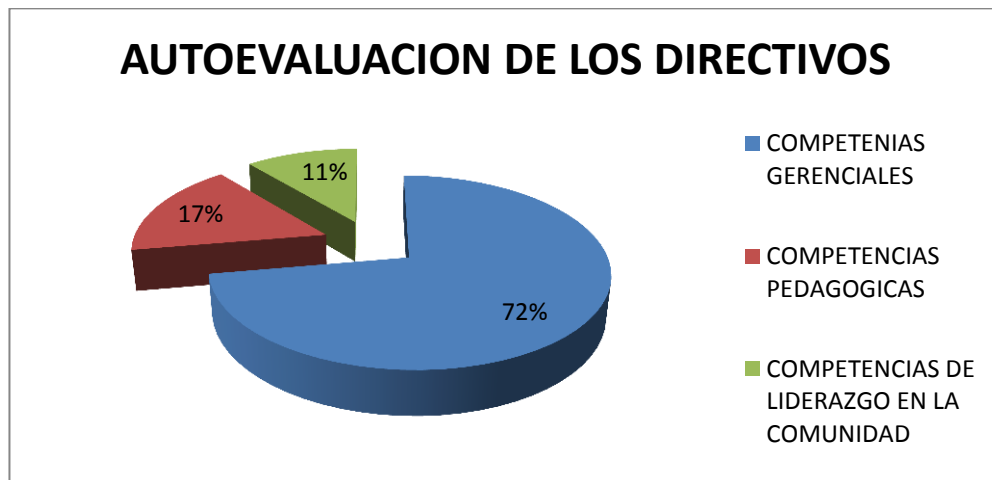
Tabla 37: Resumen de autoevaluación de los directivos

Calificación Obtenidos/ Por Instrumento	PUNTOS	%
Competencias gerenciales	11.05	72%
Competencias pedagógicas	2.54	17%
Competencia de liderazgo en la comunidad	1.69	11%
Calificación total de la observación en clases	15.28	100%

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Grafico # 7.



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

La buena marcha de una institución depende en gran medida de la manera como el directivo la administre, en la Unidad Educativa Santa María se evalúa a tres directivos: Directora, subdirector e inspector general, los resultados obtenidos fueron:

En la autoevaluación en lo que se refiere a las competencias gerenciales los directivos se calificaron en la mayoría de los aspectos con frecuentemente y siempre a excepción de estímulo y sanciono al personal docente de acuerdo a las normas legales vigentes cuya valoración fue algunas veces, y entrego periódicamente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente con una valoración de algunas veces y frecuentemente; y el aspecto doy a conocer a la asamblea general de profesores el informe anual de labores en lo que se calificaron rara vez y algunas veces lo hacen; en defino actividades con base a los objetivos propuestos y que planifican y programan la utilización de los recursos del presupuesto con la participación del consejo técnico se calificaron con algunas veces.

En las competencias pedagógicas los directivos se calificaron con parámetros frecuentemente y siempre casi en todos los aspectos menos en lo relacionado a que organizo con el consejo técnico la revisión de la planificación didáctica que se ubicaron en algunas veces y rara vez obteniendo un promedio de 2,54/3,26 puntos.

En las competencias de liderazgo en la comunidad se evaluaron frecuentemente y siempre menos en promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas que se calificaron algunas veces y frecuentemente obteniendo un promedio de 1,69/2,09 puntos, resumiendo las valoraciones obtenidas en las diferentes dimensiones se obtuvo un promedio de 15,28/20.00 equivalente a bueno

Evaluación De Los Directivos Por Parte Del Consejo Técnico.

Tabla 38: Competencias Gerenciales.

1. Competencias Gerenciales (14.59 Pts.)	Valoración					Total (21 Cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,059	0,118	1,521	1,416	21	3,114	0,148
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,059	0,354	1,638	0,708	21	2,759	0,131
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	1,872	1,18	21	3,052	0,145

1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,354	1,638	0,944	21	2,936	0,140
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,872	1,18	21	3,052	0,145
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	1,989	0,944	21	2,933	0,140
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,354	1,638	0,708	21	2,7	0,129
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0,118	2,106	0,472	21	2,696	0,128
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos establecidos	0	0	0,236	1,989	0,472	21	2,697	0,128
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,118	1,989	0,708	21	2,815	0,134
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,472	1,638	0,708	21	2,818	0,134
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,354	1,755	0,708	21	2,817	0,134
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,059	0	2,106	0,472	21	2,637	0,126
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,118	1,755	1,18	21	3,053	0,145
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0,118	1,872	0,944	21	2,934	0,140
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0,354	1,755	0,708	21	2,817	0,134
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,118	2,106	0,472	21	2,696	0,128
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	1,755	1,416	21	3,171	0,151
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,354	1,521	1,18	21	3,055	0,145

1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	1,872	1,18	21	3,052	0,145
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0,118	1,989	0,708	21	2,815	0,134
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,236	1,989	0,472	21	2,697	0,128
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,118	2,106	0,472	21	2,696	0,128
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,236	1,872	0,708	21	2,816	0,134
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,118	1,638	1,416	21	3,172	0,151
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	1,755	1,416	21	3,171	0,151
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,118	1,755	1,18	21	3,053	0,145
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	1,989	0,944	21	2,933	0,140
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	1,755	1,416	21	3,171	0,151
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,118	1,521	1,652	21	3,291	0,157
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,118	1,404	1,888	21	3,41	0,162
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,118	1,755	1,18	21	3,053	0,145
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,354	1,521	1,18	21	3,055	0,145

1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	1,989	0,944	21	2,933	0,140
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,059	0,118	1,521	1,416	21	3,114	0,148
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	1,989	0,944	21	2,933	0,140
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,354	1,638	0,944	21	2,936	0,140
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,118	1,755	1,18	21	3,053	0,145
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	1,989	0,944	21	2,933	0,140
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	2,106	0,708	21	2,814	0,134
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	1,872	1,18	21	3,052	0,145
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	1,755	1,416	21	3,171	0,151
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0,354	1,521	1,18	21	3,055	0,145
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	2,106	0,708	21	2,814	0,134
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	2,106	0,708	21	2,814	0,134
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	2,106	0,708	21	2,814	0,134
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0,354	1,989	0,236	21	2,579	0,123
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,118	1,989	0,708	21	2,815	0,134
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,236	1,638	1,18	21	3,054	0,145
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	1,872	1,18	21	3,052	0,145
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas	0	0	0	1,872	1,18	21	3,052	0,145

correspondientes.								
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,118	1,638	1,416	21	3,172	0,151
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	1,755	1,416	21	3,171	0,151
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	1,755	1,416	21	3,171	0,151
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	2,106	0,708	21	2,814	0,134
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	2,106	0,708	21	2,814	0,134
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	1,638	1,652	21	3,29	0,157
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,236	1,521	1,416	21	3,173	0,151
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,354	1,404	1,416	21	3,174	0,151
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0,059	0,354	1,521	0,944	21	2,878	0,137
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	1,872	1,18	21	3,052	0,145
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,354	1,521	1,18	21	3,055	0,145
TOTAL	0	0,295	8,26	112,09	63,248	1302	183,889	8,76

Fuente: Consejo Técnico de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Análisis. La calificación asignada por el consejo técnico en la dimensión de competencias gerenciales hay una notable diferencia entre la valoración investigada con la valoración máxima, debido a las opiniones divididas por parte de los directivos que en la mayoría de los aspectos se calificaron en los parámetros de algunas veces, frecuentemente y siempre.

Evaluación de los Directivos por Parte del Consejo Técnico.

Tabla 39: Competencias pedagógicas.

2. competencias pedagógicas (3.29 pts.)	Valoración					Total (21 cuestionarios)	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	3,186	0,531	21	3,717	0,177
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	0,118	3,186	0,354	21	3,658	0,174
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	3,186	0,531	21	3,717	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,118	0,118	2,655	0,531	21	3,422	0,163
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	0,826	2,124	0,354	21	3,304	0,157
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0,118	3,009	0,531	21	3,658	0,174
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,354	2,655	0,531	21	3,54	0,169
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,354	2,655	0,531	21	3,54	0,169
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,236	3,009	0,354	21	3,599	0,171

2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	3,009	0,708	21	3,717	0,177
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	3,009	0,708	21	3,717	0,177
2.12. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,059	0,59	2,124	0,531	21	3,304	0,157
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,236	2,655	0,708	21	3,599	0,171
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,472	2,301	0,708	21	3,481	0,166
TOTAL	0	0,177	3,422	38,763	7,611	294	49,973	2,38

Fuente: Consejo Técnico de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Análisis. En la dimensión de competencias pedagógicas el consejo técnico califica a los directivos en los parámetros de frecuentemente y siempre, con un menor porcentaje en algunas veces; lo que demuestra su apoyo a la labor de los directivos

Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Técnico.

Tabla 40: Competencias de liderazgo en la comunidad.

3. Competencias De Liderazgo En La Comunidad (2.12 Pts.)	Valoración					(21 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	2,832	1,18	21	4,012	0,191
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	3,009	0,944	21	3,953	0,188
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,118	2,478	1,416	21	4,012	0,191
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	2,655	1,416	21	4,071	0,194

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,118	2,832	0,944	21	3,894	0,185
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	3,009	0,944	21	3,953	0,188
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	3,363	0,472	21	3,835	0,183
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,118	3,186	0,472	21	3,776	0,180
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	3,186	0,708	21	3,894	0,185
TOTAL	0	0	0,354	26,55	8,496	189	35,4	1,69

Fuente: Consejo Técnico de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Análisis. Según el consejo técnico los directivos mantienen buenas relaciones con toda la comunidad educativa por lo que asignan las valoraciones en la mayoría de los aspectos en los parámetros de frecuentemente y siempre.

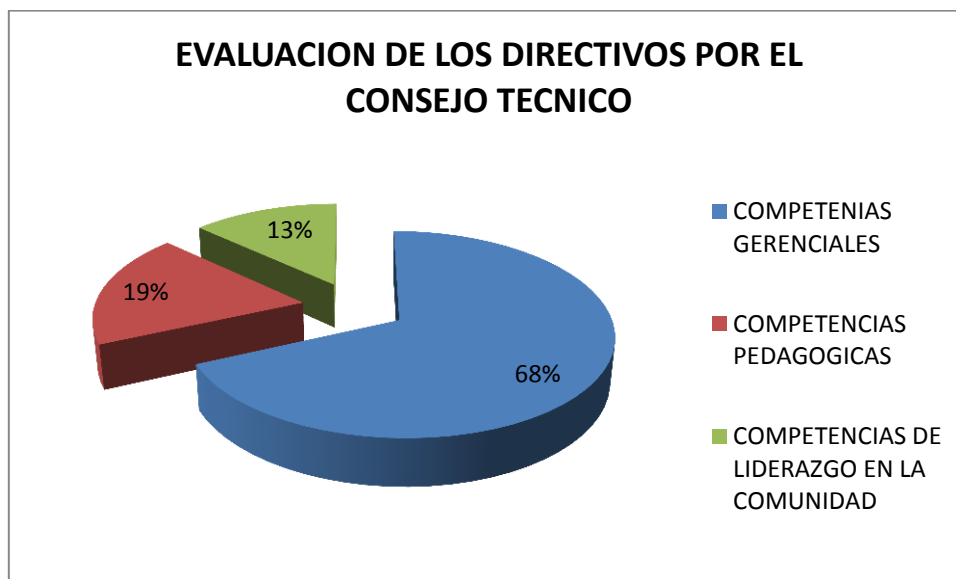
Tabla 41: Resumen de evaluación de los directivos por parte del Consejo Técnico

Calificación Obtenidos/ Por Instrumento	PUNTOS	%
	Competencias gerenciales	8.77
Competencias pedagógicas	2.38	19%
Competencia de liderazgo en la comunidad	1.69	13%
Calificación total de la observación en clases	12.83	100%

Fuente: Consejo Técnico de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Gráfico # 8.



Fuente: Consejo Técnico de la Unidad Educativa Santa María.
Elaborado por: Carmen Alcívar

En la unidad educativa santa María del Cantón el Carmen provincia de Manabí el consejo técnico evaluó a los directivos obteniendo en las competencias gerenciales calificaciones de frecuentemente, siempre y algunas veces, a excepción de los aspectos asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo, falta a su trabajo en caso de extrema necesidad que respondieron en los parámetros de rara vez y que lidera el consejo directivo técnico y se orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución que respondieron que rara vez realizan estas actividades llegando a una valoración de 8,76/14,59 puntos que equivale casi al 50% con relación a los niveles de calidad que promueve el ministerio de educación.

En lo relacionado a las competencias pedagógicas los resultados de la evaluación a directivos algunos aspectos califican en los parámetros de algunas veces, frecuentemente y siempre, a diferencia de que observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre y asesora al personal docente en metodología de enseñanza a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos, también los valoran en rara vez el directivo cumple con estas responsabilidades llegando a una valoración promedio 2,38/3,29 que considero

aceptable con relación al nivel de educación de calidad que propone el ministerio de educación.

En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad, todos los aspectos están calificados con frecuentemente y siempre a excepción de que mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos y padres de familia y que delega responsabilidades a miembros de la comunidad educativa y que promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias que calificaron también en rara vez, relacionando la calificación del consejo técnico con la valoración máxima tiene un promedio de 12,83 / 20,00 que equivale a bueno. Cómo se observa en el cuadro # 41.

Evaluación de los Directivos por los Miembros del Consejo Estudiantil.

Tabla 42: Competencias Gerenciales.

1. Competencias Gerenciales (10.00 Pts.)	Valoración					Total (15 Cuesti onario s)	Valora ción Total	Valora ción Prom edio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	3,752	5,720	15	9,472	0,631
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,716	1,071	0,536	5,005	15	7,328	0,489
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	1,072	9,295	15	10,367	0,691
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	1,071	2,68	5,005	15	8,756	0,584
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,357	3,752	5,005	15	9,114	0,608
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	1,785	2,144	4,290	15	8,219	0,548
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,179	0,714	2,144	5,720	15	8,757	0,584
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,179	1,071	2,144	5,005	15	8,399	0,560
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	1,071	4,288	2,860	15	8,219	0,548
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,537	0,357	2,68	4,290	15	7,864	0,524

1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,358	0	2,68	5,720	15	8,758	0,584
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	0,357	1,072	8,580	15	10,009	0,667
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	1,608	8,580	15	10,188	0,679
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,357	2,68	6,435	15	9,472	0,631
TOTAL	0	1,969	8,211	33,232	81,51	210	124,922	8,33

Fuente: Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. El consejo estudiantil en las competencias gerenciales califica como muy buenas la labor de los directivos, las valoraciones asignadas están en un gran porcentaje en los parámetros de frecuentemente y siempre, destacándose los aspectos de: exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución, y atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información de sus hijos.

Evaluación de los Directivos por parte del Consejo Estudiantil.

Tabla 43: Competencias Pedagógicas.

2. Competencias Pedagógicas (3.57 Pts.)	Valoración					Total (15 cuestionarios)	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	0,357	4,288	4,290	15	8,935	0,596
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	1,071	1,608	6,435	15	9,114	0,608
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	2,144	7,865	15	10,009	0,667
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,357	1,608	7,865	15	9,83	0,655

2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	3,752	5,005	15	9,114	0,608
TOTAL	0	0	2,142	13,4	31,46	75	47,002	3,13

Fuente: Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. En las competencias pedagógicas el consejo estudiantil evalúa en forma aceptable el valor de los directivos, ya que velan para que se respeten los derechos de los estudiantes por parte del personal que elaboran en la institución.

Evaluación De Los Docentes Por Parte Del Consejo Estudiantil

Tabla 44: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

3. Competencias De Liderazgo En La Comunidad (6.43 Pts.)	Valoración					(15 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,714	2,68	5,720	15	9,114	0,608
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,179	0	6,432	0,715	15	7,326	0,488
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,072	9,295	15	10,367	0,691
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,179	0,714	4,824	2,145	15	7,862	0,524
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0,714	3,752	4,290	15	8,756	0,584
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,179	0,357	5,36	2,145	15	8,041	0,536
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	1,071	2,68	5,005	15	8,756	0,584
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,179	1,428	2,144	4,290	15	8,041	0,536

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	0,357	2,68	6,435	15	9,472	0,631
TOTAL	0	0,716	5,355	31,624	40,04	135	77,735	5,18
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							16.64

Fuente: Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. Según el consejo estudiantil los directivos en las competencias de liderazgo en la comunidad, es aceptable por la comunicación permanente con sus miembros; destacándose el aspecto que mantienen buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad en general.

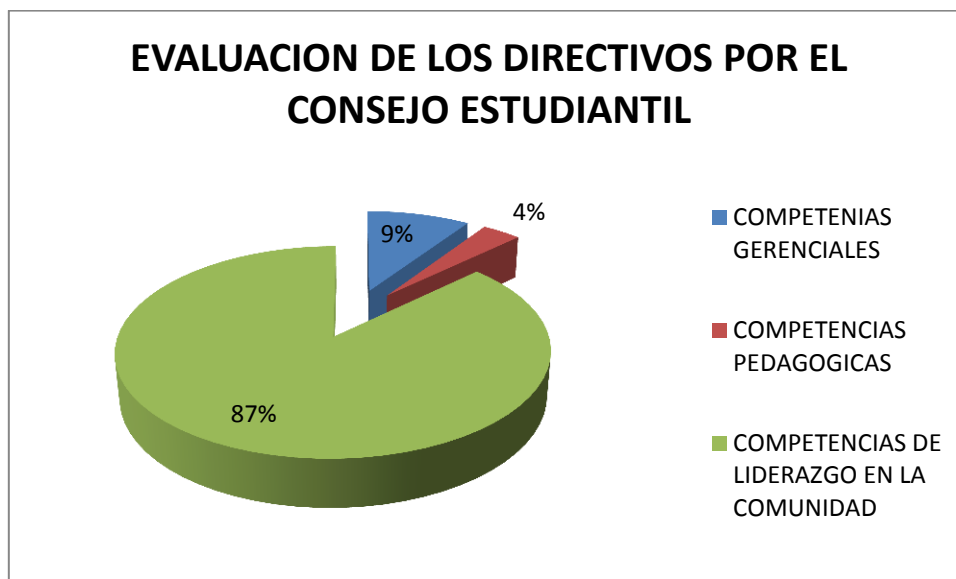
Tabla 45: Resumen de evaluación de los directivos por parte del Consejo Estudiantil

Calificación Obtenidos/ por Instrumento	PUNTOS	%
Competencias gerenciales	8.33	9%
Competencias pedagógicas	3.13	4%
Competencia de liderazgo en la comunidad	5.18	87%
Calificación total de la observación en clases	16.64	100%

Fuente: Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

Gráfico # 9.



Fuente: Consejo Estudiantil de la Unidad Educativa Santa María.

Elaborado por: Carmen Alcívar

El consejo estudiantil de la unidad educativa santa María realizó la evaluación a directivos cuyos resultados en la dimensión de competencias gerenciales en el aspecto de que falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad los estudiantes respondieron en un porcentaje menor que rara vez o algunas veces faltan, estas no deberían haber porque el docente debe siempre estar presente en su trabajo, pero la mayoría de integrantes del consejo estudiantil responden en casi todos los aspectos en la valoración cuatro o cinco alcanzando un promedio de 8,33/10 que equivale a muy bueno.

En las competencias pedagógicas tienen un promedio aceptable, es decir 3,13/3,57 puntos. Las competencias de liderazgo en la comunidad las valoraciones en todos los aspectos son de frecuentemente y siempre, demostrando de esta manera que están en un nivel aceptable en la comunidad y esto se evidencia en la calificación de 16,64/20,00 equivalente a muy bueno.

Evaluación del Rector o Director por el Comité Central de Padres de Familia.

Tabla 46: Competencias Gerenciales.

1. Competencias Gerenciales (12.10 Pts.)	Valoración					TOTAL (15 cuesti onario s)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,179	0	1,176	5,797	15	7,152	0,48
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1,253	0,263	1,176	2,108	15	4,8	0,32
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,263	0,392	6,851	15	7,506	0,50
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	7,905	15	7,905	0,53
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	7,905	15	7,905	0,53
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,51
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	1,176	6,324	15	7,5	0,50
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,392	7,378	15	7,77	0,52
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,51
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,51
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	7,905	15	7,905	0,53
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,51
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,51
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0,392	7,378	15	7,77	0,52

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	0,784	6,851	15	7,635	0,51
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,51
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	1,176	6,324	15	7,5	0,50
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	7,905	15	7,905	0,53
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	7,905	15	7,905	0,53
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,392	7,378	15	7,77	0,52
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	7,905	15	7,905	0,53
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,51
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	1,176	6,324	15	7,5	0,50
TOTAL	0	1,432	0,526	13,72	158,1	345	173,778	11,59

Fuente: Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Análisis. El comité de padres de familia en las competencias gerenciales califica a la labor del directivo como excelente, por las valoraciones obtenidas en todos los aspectos de frecuentemente y siempre.

Evaluación de los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia
Tabla 47: Competencias Pedagógicas

2. Competencias Pedagógicas (3.16 Pts.)	Valoración					15 cuesti onario s	valora ción total	Valora ción Prome dio
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,392	7,378	15	7,77	0,518
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	1,96	5,270	15	7,23	0,482
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,509
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,509
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,509
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	7,905	15	7,905	0,527
TOTAL	0	0	0	4,704	41,106	90	45,81	3,05

Fuente: Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Análisis. La labor de los directivos en cuanto a competencias pedagógicas es muy buena de acuerdo a la calificación asignada por parte del comité central de padre de familia que asignan valoraciones de frecuentemente y siempre en todos los aspectos.

Evaluación a los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia.

Tabla 48: Competencia de liderazgo en la comunidad.

3. Competencias de liderazgo en la Comunidad (4.74 pts.)	Valoración					Total (15 Cuesti onario s)	Valora ción Total	Valora ción Prome dio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	7,905	15	7,905	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	7,905	15	7,905	0,527

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,509
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,179	0	0,784	6,324	15	7,287	0,486
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,509
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,509
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,509
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.		0	0	0,392	7,378	15	7,77	0,518
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,784	6,851	15	7,635	0,509
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	7,905	15	7,905	0,527
TOTAL	0	0,179	0	5,096	71,672	150	76,947	4.62
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							19.26

Fuente: Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

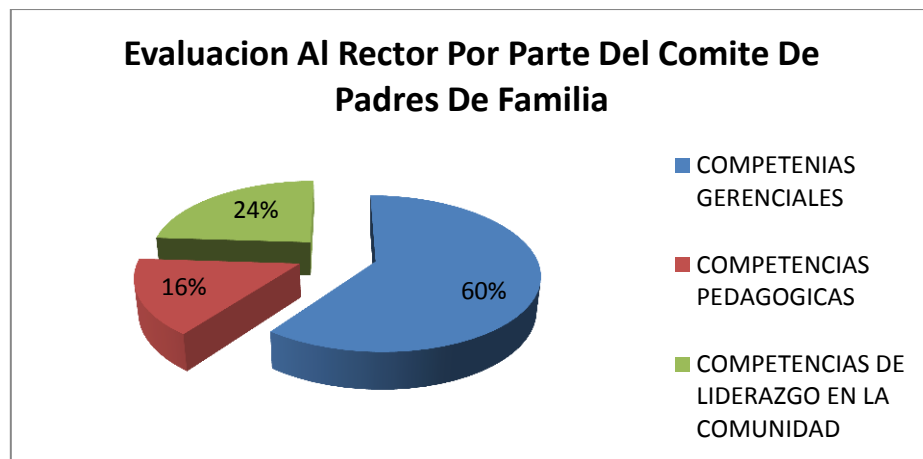
Análisis. Con relación a la dimensión de liderazgo en la comunidad el comité de padres de familia califican favorablemente la labor del directivo asignando calificaciones de frecuentemente y siempre, destacando los aspectos de que mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa, y apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.

Tabla 49: Resumen de evaluación a los directivos por parte del Comité Central de Padres de Familia

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO	PUNTOS	%
	Competencias gerenciales	11.59
Competencias pedagógicas	3.05	16%
Competencia de liderazgo en la comunidad	4.62	24%
Calificación total de la observación en clases	19.26	100%

Fuente: Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

Gráfico # 10.

Fuente: Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar

El comité central de padres de familia valora el trabajo de los directivos de la unidad educativa santa María, en las competencias pedagógicas califican en su mayoría la valoración cuatro y cinco equivalente a frecuentemente y siempre a excepción de los aspectos: asiste puntualmente a la institución, falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad que responden rara vez y algunas veces y en aspecto de rinde cuantas de su gestión a la comunidad educativa que responden algunas veces.

En las competencias pedagógicas las valoraciones son frecuentemente y siempre lo que demuestra que hay buena práctica pedagógica con una calificación de 3,05 / 3,16

puntos. En la dimensión de competencias de liderazgo en la comunidad están en un nivel aceptable, ya que el comité central califica con un promedio de 4,62 / 4,74 puntos, demostrando de esta manera que están en un buen nivel los directivos de la unidad educativa Santa María de acuerdo con los estándares de calidad que proponen el sistema educativo nacional.

Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar.

Tabla 50: Competencias Gerenciales.

1. Competencias Gerenciales (14.45 Pts.)	Valoración					Total (3 Cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,11
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,13
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,396	0	0	0	3	0,396	0,13
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,396	0	0	0	3	0,396	0,13
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17

1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,11
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,15
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,132	0,224	0	0	3	0,356	0,12
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,132	0,224	0	0	3	0,356	0,12
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,11

1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,19
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,224	0,167	0	3	0,391	0,13
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,17
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,17
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17

1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0,112	0	0,446	3	0,558	0,19
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,17
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,15
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,17
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0,112	0,334	0	3	0,446	0,15

1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
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	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
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	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
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	0,167	0,446	3	0,613	0,20
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	0,334	0,223	3	0,557	0,19
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,19
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	0,501	0	3	0,501	0,17
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,17

organismos externos a la institución.								
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,20
TOTAL	0	1,056	2,912	16,7	13,603	195	34,271	11,42

Fuente: Supervisor Escolar

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Análisis. En las competencias gerenciales el supervisor evalúa la labor de los directivos con un promedio de 11,42 debido a que hay aspectos que no se cumplen como: estimula y sanciona al personal de acuerdo a normas vigentes, contrata a personal administrativo y de servicio previo conocimiento y autorización del consejo técnico; estos aspectos rara vez lo hacen.

Evaluación de los directivos par parte del supervisor.

Tabla 51: Competencias Pedagógicas

2. competencias pedagógicas (3.11 pts.)	Valoración					(3 cuestionarios)	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
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	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes	0	0	0,336	0	0	3	0,336	0,112

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.	0,168	0	0	0	0	3	0,168	0,056
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0,168	0	0	0	0	3	0,168	0,056
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,501	0	3	0,501	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
TOTAL	0,336	0	0,336	3,006	3,345	42	7,023	2,34

Fuente: Supervisor Escolar

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Análisis. En las competencias pedagógicas el supervisor ha calificado a los directivos con los parámetros de nunca en los aspectos de: solicita a los docentes que los objetivos de los aprendizajes se dé a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo, y verifica la aplicación de la planificación didáctica evidenciando falencias en estos aspectos.

Evaluación de los directivos por parte del supervisor.

Tabla 52: Competencias de Liderazgo en la Comunidad.

3. competencias de liderazgo en la comunidad (2.44 pts.)	Valoración					Total de cuestionarios 3	Valoración Total	Valoración Promedio
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,167	0,446	3	0,613	0,204
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,112	0,167	0,223	3	0,502	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,669	3	0,669	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186

3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0,334	0,223	3	0,557	0,186
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	0,334	0,223	3	0,557	0,186
TOTAL	0	0	0,224	2,338	3,791	33	6,353	2,12
	PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS							15.88

Fuente: Supervisor Escolar

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Análisis. En La Dimensión De Liderazgo En La Comunidad La Autoridad Califico A Los Directivos En Los Parámetros De Frecuentemente Y Siempre, Destacando El Aspecto Que Vincula Las Acciones Del Plantel Con El Desarrollo De La Comunidad Que Obtuvo La Valoración De Siempre, Porque Esta Institución Apoya Decididamente A Toda La Colectividad Del Sector.

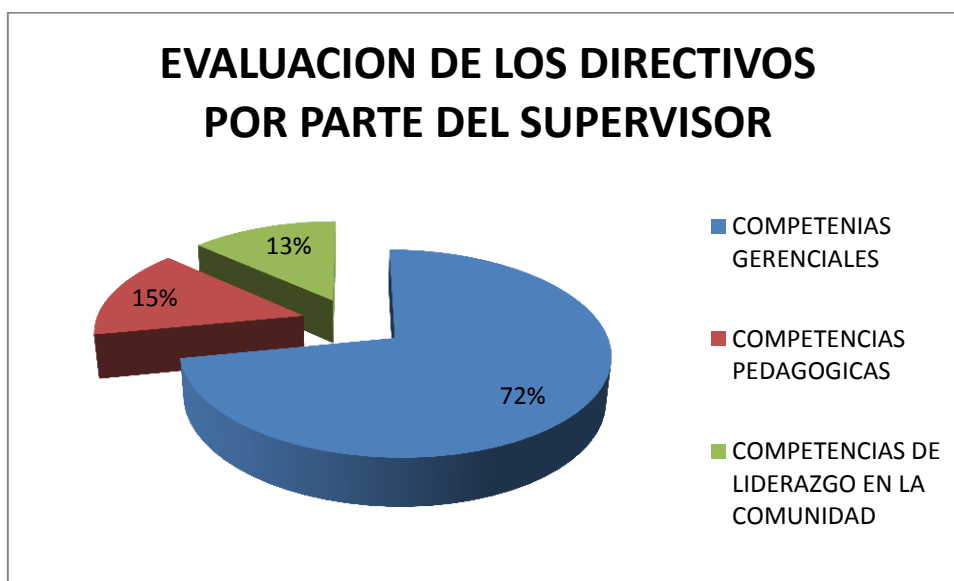
Tabla 53: Resumen de evaluación a los directivos por parte del Supervisor Escolar

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO	PUNTOS	%
	Competencias gerenciales	11.42
Competencias pedagógicas	2.39	15%
Competencia de liderazgo en la comunidad	2.12	13%
Calificación total de la observación en clases	15.88	100%

Fuente: Supervisor Escolar

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Gráfico # 11.



Fuente: Supervisor Escolar
Elaborado por: Carmen Alcívar.

Una institución educativa de calidad es aquella en que sus alumnos progresan académicamente y que estudien en las mejores condiciones pedagógicas para lo cual debe haber una buena administración por parte de sus directivos, una vez realizada la encuesta al supervisor de la unidad educativa Santa María se determinó que en las competencias gerenciales se encontró falencia, ya que en el aspecto estimula y sanciona al personal de acuerdo con las normas legales vigentes, el supervisor respondió que rara vez ocurre, y si contrata personal administrativo y de servicio previo conocimiento y autorización del consejo técnico los directivos rara vez lo hacen, comparando los valores obtenidos con la valoración máxima que es de 11,42 / 14,45 puntos que considero que es buena.

En las competencias pedagógicas solicita a los docentes que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo el supervisor responde que nunca lo hacen, en el aspecto: verifica la planificación didáctica, la autoridad respondió en el parámetro de nunca ya que los directivos tienen exceso de carga horaria debido a la falta de personal docente que les dificulta cumplir al 100% con la labor administrativa, por lo que el promedio de esta dimensión de 2,39 / 3,11 puntos.

Los directivos de la Unidad Educativa Santa María son muy considerados en la comunidad, viven en ella y siempre están al frente de todas las actividades que realizan por lo que la autoridad respondió casi en todos los aspectos frecuentemente y siempre, a excepción de: delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa y que promueva el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos en lo que el supervisor responde que algunas veces lo hace. De acuerdo a la valoración promedio obtenida por los directivos 15,88 / 20,00 puntos que es muy buena, considero que en esta institución se debe incrementar el personal docente para que los directivos puedan dedicarse a cumplir con sus responsabilidades en un 100%.

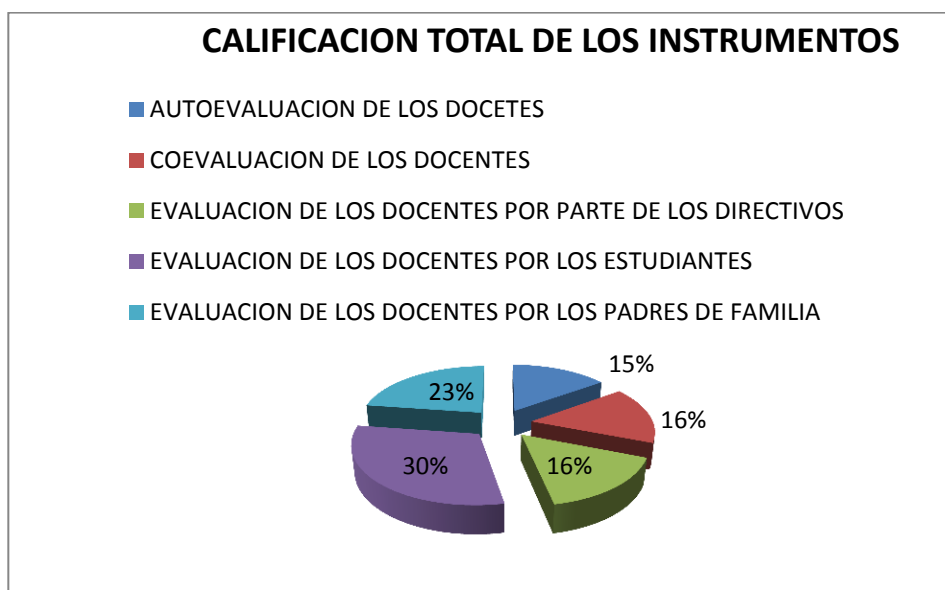
Tabla 54: Calificación de los docentes de la Unidad Educativa Santa María

Fuente: Docentes de la Unidad Educativa Santa María

Calificación Obtenidos/ Por Instrumento:	Puntos		Categ.	Equivalencia
Autoevaluación De Los Docentes	8.18			
Coevaluación De Los Docentes	8.64			
Evaluación De Los Docentes Por Los Directivos (Rector O Director, Vicerrector, Y 3 Vocales Consejo Directivo O Técnico	8.66			
Evaluación De Los Docentes Por Los Estudiantes	16.54			
Evaluación De Los Docentes Por Los Padres De Familia	12.37			
Calificación En Base A Los Instrumentos Aplicados	54.39			
Calificación Clases Impartidas Docentes:	27.25			
Calificación Promedio De Los Docentes	81.64		A	Excelente

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Gráfico # 12.



Fuente: Supervisor Escolar
Elaborado por: Carmen Alcívar.

Una vez realizada la valoración de los distintos instrumentos de evaluación a los docentes se determinó el desempeño profesional tomando en cuenta los cuatro niveles Excelente, Bueno, Mejorable y deficiente:

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

El promedio obtenido de los instrumentos de evaluación a los docentes es de 81,64 equivalentes a excelente.

Tabla # 55 .Calificación de directivos de la Unidad Educativa Santa María.

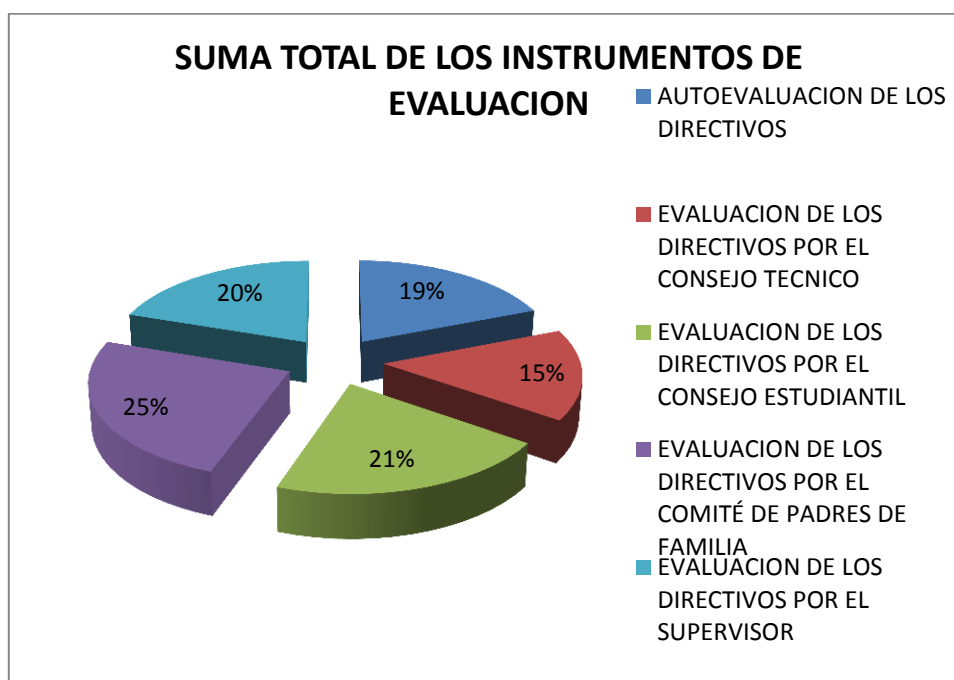
Calificación Obtenidos/ Por Instrumento:	Puntos	Categ.	Equivalencia
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	15.28		

Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	12.83		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	16.64		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de familia	19.77		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	15.88		
Calificación Promedio De Los Directivos	80.40	A	EXCELENTE

Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Gráfico # 13.



Fuente: Directivos de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar.

La evaluación a directivos está considerada en un 100% de acuerdo a los puntajes obtenidos se califica en cuatro niveles: excelente, bueno, Mejorable y deficiente como se observa a continuación.

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

Los directivos de la Unidad Educativa Santa María obtuvieron una valoración de 80,40 equivalentes a excelente.

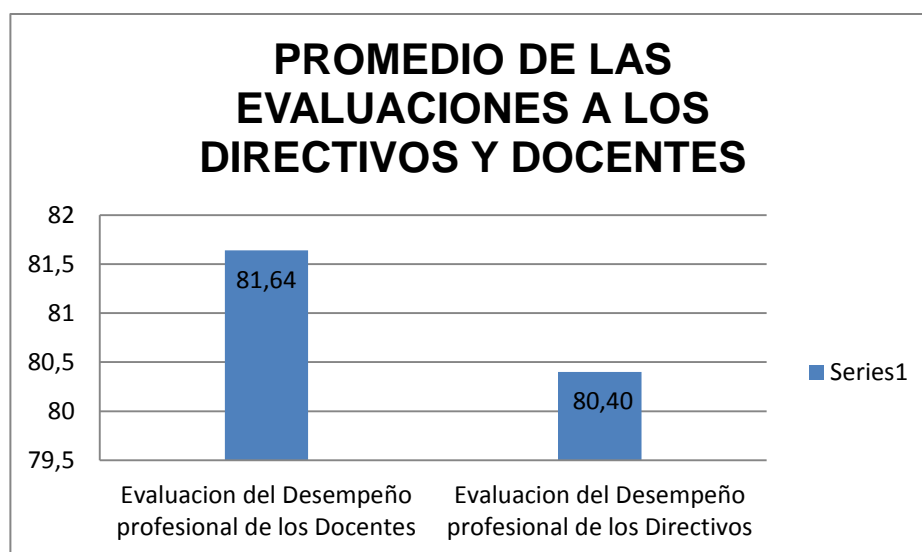
Tabla 56: Calificación de la Unidad Educativa Santa María.

Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa	Puntos	Categoría	Equivalencia
Calificación del Desempeño Profesional Docente	81.64	A	Excelente
Calificación del Desempeño Profesional Directivo	80.40	A	Excelente
Puntaje promedio	81.02	A	Excelente

Fuente: Docentes y Directivos de la Unidad Educativa Santa María

Elaborado por: Carmen Alcívar.

Gráfico # 14.



Para esta evaluación se promedia la calificación del desempeño profesional de los docentes con el desempeño profesional de directivos tomando en cuenta cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente.

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

Por lo tanto la Unidad Educativa Santa María en cuanto al desempeño profesional docente y directivo obtuvo una calificación de 81,02 equivalentes a excelente.

5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la investigación realizada en la Unidad Educativa Santa María de la parroquia El Carmen Cantón El Carmen provincia de Manabí, se pudo dar cumplimiento a los objetivos planteados como es la evaluación del desempeño profesional Docente y Directivo de las instituciones de educación básicas y bachillerato del País, en el caso de la Unidad Educativa Santa María los resultados de las investigaciones determinan que los supuestos planteados fueron negados, porque los resultados en la evaluación a los docentes alcanzó un promedio de 81,64 puntos obteniendo una calificación de A equivalente a Excelente; pero en la investigación se evidenciaron falencias en las habilidades pedagógicas y didácticas, los promedios alcanzados son bajos con relación a los estándares de calidad, donde los estudiantes deben ser críticos, reflexivos y creativos.

En la investigación, los aspectos que se relacionan con estos están en desventaja con los niveles educativos de calidad, ya que la autoevaluación los docentes manifiestan que desarrollan las habilidades de reflexión, síntesis, análisis, leer comprensivamente; pero en la evaluación de estudiantes a los docentes estos manifiestan que rara vez estos les enseñan a analizar, sintetizar, reflexionar, leer comprensivamente; al respecto estudiantes y maestro están en contraposición.

Los directivos en estas habilidades pedagógicas califican con dos es decir raras veces, los maestros elaboran y enmarcan el plan anual en el proyecto educativo institucional. Como docentes sabemos que tenemos que partir del plan anual para desarrollar y alcanzar los objetivos de cada temática en estudio.

En la autoevaluación de los docentes se califican con frecuentemente y siempre en la dimensión de Normas y Reglamentos, en el aspecto que entrega el plan anual y unidades didáctica en los plazos establecidos. En cambio en las Normas y reglamentos en la evaluación a los docentes por parte de padres de familia califican en las valoraciones de rara vez, algunas veces, frecuentemente y siempre, aunque hay diferencias en los aspectos que califican estas valoraciones están en contraposición a lo que es la educación por excelencia, es decir la educación por eficacia y eficiencia, para llegar a esta hay que ser puntual, hacer las cosas bien y a su debido tiempo.

En la observación en clase nos damos cuenta que muchas veces los docentes le dan poco interés al plan de clases y olvidan que es indispensable para desarrollar los diferentes procesos ya que de esto depende el éxito de la misma, en él se provee las actividades y recursos que ayudan al maestro a lograr los objetivos. Otra falencia detectada fue que los maestros al fin de la clase no realizan el resumen de los puntos más sobresalientes para ver si el estudiante ha comprendido o no el tema en estudio.

Otros maestros no relacionaron el tema con la realidad ya que no permiten tener un aprendizaje significativo y que tenga aplicabilidad en el medio en que se desenvuelve el estudiante y lograr el objetivo que propone el Ministerio de Educación, llegar a la educación de calidad y calidez; para lograr este propósito el estudiante también debe tener un ambiente acogedor, ser tratado con respeto, valorando su participación como estímulo para su formación tanto intelectual como afectiva.

Del análisis del desempeño de los directivos se desprende que en la autoevaluación, en lo relacionado a las Competencias Gerenciales tienden a calificarse con valoraciones cuatro y cinco, es decir frecuentemente y siempre y con varias valoraciones de algunas veces con el del numeral 1.42 el que hace referencia a que si entrega el plan institucional en los tiempos previstos a la dirección provincial, otros aspecto bajo es el del numeral 1.36 en la que hace referencia a la Planificación institucional antes del año lectivo cuya valoración está en rara vez, algunas veces y frecuentemente.

En las Competencias Pedagógicas los directivos se califican con frecuentemente y siempre en el numeral, dos y tres que hace referencia a si revisa con el Consejo Técnico la planificación didáctica cuya calificación es rara vez y algunas veces. Y en las Competencias de Liderazgo en la Comunidad las calificaciones están en frecuentemente y siempre. Por lo que según el criterio de los evaluados sí están cumpliendo con los estándares de calidad gerenciales del desempeño profesional directivo.

El Consejo Técnico de la Unidad Educativa Santa María, evalúa a los directivos en las competencias gerenciales en los parámetros de cuatro y cinco es decir frecuentemente y siempre con algunos criterios de valoración tres es decir, algunas veces, el Consejo Técnico consideró que los directivos están cumpliendo con las normas gerenciales

aunque el promedio de esta dimensión es bajo en relación con los estándares de calidad con un promedio de 8,76 / 14,59.

En las competencias pedagógicas el Consejo Técnico dio una valoración de tres, cuatro y cinco a los directivos a excepción de los numerales 2,4 y 2,12 que determina que si Observa el desarrollo de clase a docentes, el cual se valora con rara vez lo hace, debido a que como directivo tiene exceso de carga horaria y no cumple a cabalidad su labor de directivo. Considero que es necesario incrementar el personal docente para que el directivo pueda cumplir con las obligaciones y poder administrar de mejor manera la Unidad Educativa.

Según el consejo técnico las Competencias de Liderazgo en la comunidad son muy buenas porque las valoraciones están en frecuentemente y siempre con pocas respuestas de algunas veces. Resumiendo la valoración de todas las dimensiones de este instrumento nos da un promedio de 12,83 / 20,00 puntos que se ubica en los niveles buenos.

El consejo estudiantil estima que en cuanto a las competencias gerenciales los Directivos de la Unidad Educativa Santa María están administrando en muy buena forma, por lo que los califican con una valoración promedio de todos los aspectos que alcanza 8,33 / 10,00. En las competencias gerenciales el Consejo Estudiantil califica a los directivos con valoraciones de algunas veces, frecuentemente y siempre evidenciando un promedio de 3,13/3,52 puntos. En cuanto a las Competencias de Liderazgo en la Comunidad hay variación en cuanto a los criterios del Consejo Estudiantil ya que califican en diferentes parámetros el desempeño directivo, obteniendo una calificación de 5,18/6,43 puntos.

Relacionando lo que considera el Consejo Técnico con el Consejo Estudiantil hay criterios diferentes con relación con relación a los estándares de calidad requeridos por el ejercicio de sus funciones. La valoración obtenida por el Consejo Estudiantil es de 16.64 / 20,00 que equivale a muy buena. Mientras que el Consejo Técnico califica el Desempeño Directivo con un total de 12,83 / 20,00 equivalente a bueno.

El Comité de Padres de Familia de la Unidad Educativa Santa María considera que las Competencias Gerenciales, los directivos lo están realizando de muy buena manera por que la valoración promedio obtenida en esta dimensión es de 11,59 / 12,10 puntos; ya que solo el 1% califica que el directivo asiste puntualmente o falta a la institución solo en caso de extrema necesidad; en los demás aspectos se los califica con frecuentemente y siempre.

Las Competencias Pedagógicas y de liderazgo de la comunidad el Comité Central de Padres de Familia califica a sus directivos con frecuentemente y siempre; relacionando las tres dimensiones alcanza una valoración de 19,26 / 20,00 equivalente a excelente, determinando que la institución está en un nivel educativo aceptable.

De acuerdo a el criterio del supervisor escolar las Competencias Gerenciales en la Unidad Educativa Santa María es aceptable con una valoración de frecuentemente y siempre, con un menor porcentaje en algunas veces a excepción del numeral 1.7 que dice si Estimula y sanciona al personal y si realiza contrataciones de personal docente y administrativo o de servicio previo conocimiento del Consejo Técnico que califica a estos como rara vez; alcanzando una valoración promedio de 11,42 / 14,45 puntos según criterio del supervisor.

Las Competencias Pedagógicas y Didácticas y de Liderazgo en la Comunidad la autoridad educativa califica con frecuentemente y siempre a todos los aspectos menos en los numerales 2,6 Solicita a los docentes que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo, y el 2,7 que dice que si Verifica la aplicación de la planificación didáctica.

En las Competencias Pedagógicas y Didácticas los directivos obtienen una valoración promedio por parte del supervisor de 15,88 / 20,00 puntos que equivale a muy bueno. En lo referente a la dimensión de los liderazgos en la comunidad la autoridad ubica a los directivos de la Unidad Educativa Santa María en los estándares de calidad que propone el Ministerio de Educación.

El desempeño directivo es calificado por todos los actores educativos con un promedio de 80,40 ubicándose en categoría de excelente por lo que los supuestos planteados

para esta investigación una vez aplicados los instrumentos respectivos a la comunidad educativa, han sido negados en la institución motivo de investigación.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1. Conclusiones.

Una vez realizado la investigación en la Unidad Educativa Santa María se pudo establecer las siguientes conclusiones:

Existe predisposición en el personal docente para colaborar en las diferentes actividades pedagógicas y extracurriculares que se realicen en la institución, en beneficio de toda la comunidad educativa.

Hay buenas relaciones entre directivos y docentes fomentado en el respeto, la relación afectiva, y la predisposición del trabajo en equipo.

Los docentes comparten estrategias para mejorar la práctica educativa y elevar el desarrollo académico de los estudiantes.

Los docentes respetan las diferencias individuales, y promueven la integración espontanea de los estudiantes al ritmo de la clase.

En la unidad educativa santa María los docentes se preocupan por elevar el aspecto cognitivo y afectivo de los estudiantes.

Existe despreocupación del personal docente en la planificación del diseño de clase que es indispensable para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los directivos gestionan con el comité de padres de familia la consecución de recursos económicos mediante la autogestión y controlan el uso adecuado de éstos.

Hay buenas relaciones entre directivos y los miembros de la institución: docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad en general.

Los directivos fomentan el respeto, los derechos de los estudiantes y defienden su integridad psicológica, física o sexual por parte de toda la comunidad educativa.

Hay predisposición de directivos para apoyar al consejo estudiantil en la ejecución de actividades en beneficio de la institución.

6.2. Recomendaciones.

De acuerdo a las conclusiones realizadas en la presente investigación se recomienda:

Que exista la unión y compañerismo entre docentes y directivos para que trabajen en beneficio de la institución y la comunidad.

Que se mantengan la relación armónica para que no haya discriminación entre compañeros.

Que periódicamente se realicen intercambios pedagógicos para mejorar la practica educativa en beneficio de los estudiantes.

Que se mantenga y fomente el respeto a los estudiantes tanto dentro como fuera del aula para darle una formación académica y humanística.

Realizar talleres de recuperación pedagógica a los estudiantes para elevar su rendimiento académico y logren un aprendizaje significativo.

Capacitar a los docentes en los diseños de clases, mediante talleres conjuntamente con directivos y personal idóneo.

Dar el uso adecuado en beneficio de la institución a los recursos de autogestión y dineros asignados por el gobierno para un mejor ornato en la institución.

Que se realicen actividades de recreación para mantener las buenas relaciones entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Formar una comisión encargada de vigilar que se cumplan los derechos de los estudiantes y elevar su autoestima para la formación intelectual y afectiva.

Se realicen actividades socioeducativas para fomentar la integración y se adquieran destrezas cognitivas mediante el intercambio cultural con otras instituciones.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

1. TÍTULO.

“Capacitación Pedagógica Y Didáctica a los Docentes de la Unidad Educativa Santa María, Parroquia El Carmen Cantón El Carmen Provincia de Manabí durante el periodo 2013-2014”.

2. JUSTIFICACIÓN

Es evidente que la gestión institucional persigue como uno de sus principales objetivos alcanzar los niveles de calidad educativa, si cada institución educativa tiene sus propias metas, no se puede desconocer que la tarea escolar no está dissociada de lo comunitario. Por ello alcanzar la calidad educativa implica compromiso de los diferentes sectores sociales es por esto que una vez realizada la investigación acerca del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Santa María se evidenciaron falencias de habilidades pedagógicas y didácticas en los docentes por lo que es necesario realizar acciones estratégicas para superar las mismas.

Estas falencias se demuestran en los diferentes instrumentos de evaluación: en la Autoevaluación de los docentes el promedio fue 3,54/4,23 puntos; en la Coevaluación a docentes hubo un promedio de 2,81/3,46; en la Evaluación a docentes por parte de directivos se estableció un promedio de 2,40/2,94; la Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se obtuvo un promedio de 7,41/10,97 puntos; por lo que es necesario realizar actividades estratégicas como seminarios, talleres en la que participen todos(as) los docentes al haber fallas en: Enmarcar el plan anual en el proyecto educativo; Elaborar el plan anual de la asignatura que dictan; Entregar el plan anual y de unidades didácticas en los plazos establecidos; En la planificación de la clase de acuerdo al currículo nacional; y el desarrollo de las diferentes actividades del plan de lección. Si capacitamos a los docentes en estos aspectos se alcanzará la calidad educativa que pretendemos lograr.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.

Como objetivo general para esta propuesta de mejoramiento se planteó el siguiente:

Capacitar a los docentes de la Unidad Educativa Santa María de la Parroquia El Carmen Cantón El Carmen, para desarrollar habilidades pedagógicas y didácticas y mejorar la calidad educativa en la institución.

Como objetivos específicos de la propuesta se plantearon los siguientes:

- Diseñar procesos metodológicos para aplicarlos en el salón de clase y mejorar la calidad educativa.
- Capacitar a docentes de la Unidad Educativa Santa María en la elaboración del plan anual para mejorar la práctica educativa.
- Realizar seminarios de capacitación de la Unidad Educativa Santa María para adquirir destrezas en el diseño de clase.

4. ACTIVIDADES.

- Reunión conjunta entre directivos y docentes de la Unidad Educativa Santa María para acordar acciones a seguir.
- Designar responsables para gestionar personal idóneo que nos impartan seminarios, para poder elaborar los diferentes materiales y así desarrollar talleres de manera correcta y fructífera.
- Gestión para contactar un instructor de la Dirección de Educación, Ministerio, Universidad Local.
- Visitar Dirección de Educación de Manabí.
- Entrevista con el instructor, y acordar los temas a tratar; (La elaboración del PEI, Realizaciones de Proyectos de Aulas por áreas, Elaboración de Código de Convivencia. taller # 1. Planificación de Unidades Didácticas y Diseño de Lección taller # 2)
- Conseguir materiales como: Papelógrafos, computadoras memory, CD, infocus, para dictar los respectivos talleres.

- Elaborar instrumentos claros eficaces y precisos con los temas a tratar.
- Fijar fechas de seminarios al inicio y mediados del año escolar.
- Realizar talleres a principio del mes de junio, y la primera semana de septiembre.
- Aplicar conocimientos poniendo de manifiesto la responsabilidad de los docentes.
- Verificar periódicamente los logros alcanzados mediante la observación de clases impartida en las aulas.

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.

Esta propuesta de mejoramiento se llevara a cabo en la Parroquia El Carmen Cantón El Carmen Provincia de Manabí en la Unidad Educativa Santa María

6. POBLACIÓN OBJETIVO.

La población objetivo a la que está dirigida esta propuesta de mejoramiento son los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y comunidad de la Unidad Educativa Santa María de la parroquia y cantón El Carmen provincia de Manabí, que anhela una educación de calidad.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Recursos humanos.

- Directivos
- Docentes
- Padres de Familia y/o Representantes
- Alumnos

Recursos tecnológicos

- Computadoras
- Fax
- Teléfonos
- Infocus
- Copiadora
- Memory Flash
- CD.

- Cámara fotográfica

Recursos Materiales.

- ♣ Láminas
- ♣ Hojas
- ♣ Marcadores
- ♣ Libretas de apunte
- ♣ Lapiceros
- ♣ Lápiz

Recursos Físicos

- ✓ Predios de la institución
- ✓ Aulas
- ✓ Sillas
- ✓ Mesas.

Recursos Organizacionales.

- ❖ Unidad Educativa Santa María
- ❖ Dirección zonal # 4

8. PRESUPUESTO

Año 2013	Costo USD
Viáticos	150.00 USD
Pago a Instructor(2 Talleres)	350.00 USD
Folletos y Copias.	120.00 USD
Atención a Personal	600.00 USD
Contratación de los (Tic)	500.00 USD
TOTAL	1720.00 USD

9 .CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA.

AÑO 2013 Meses.	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividades	Fecha.											
Reunión de directivos-docente				17								
Designar personal para gestionar personal idóneo que nos impartan seminarios para poder elaborar los diferentes materiales y así desarrollar talleres de maneras correctas y fructíferas.				25								
Gestión para contactar un instructor de la Dirección de Educación, Ministerio y Universidad Local,					05							
Visitar Dirección de Educación de Manabí					13							
Entrevista con el instructor y acordar los temas a tratar (La elaboración del PEI , Realización de proyecto de aula por área, Elaboración de Código de Convivencia. Taller #1.Planificaciones de Unidades Didácticas, y Diseño de Lección taller # 2					13							
Conseguir materiales de apoyo como papélografos, computadoras, memory, CD, Infocus. Para dictar los respectivos talleres.					20-22							
Elaborar instrumentos claros eficaces y precisos con los temas a tratar.					23			16				
Fijar fechas de seminarios al inicio y mediados de año					13			1				
Realizar talleres a principio del mes de Junio, y la primera semana de Septiembre.						3-7			2-6			
Aplicar conocimientos poniendo de manifiesto la responsabilidad de los Docentes.						10-28	1-31	4-30	2-30	1-31	4-29	2-31
Verificar periódicamente los logros alcanzados mediante la observación de clases impartidas en el aula.						14-21-28	5-12-19-26	2-9-16-23-30	6-13-20-27	4-11-18-25	8-15-22-29	6-13-20-27

8. BIBLIOGRAFÍA.

CASANOVA, Maria Antonia (1995). Manual de Evaluación Educativa. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo - Venezuela.

CASANOVA, María Antonia (1995). Manual de la evaluación educativa. Colección Aula Abierta. Madrid la Muralla.

ESTRADA, Lesly, (2002). El Desempeño Docente. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo - Venezuela.

GUERRERO, Luis. (2005). Diccionario de Sinónimos y Antónimos. Editorial LIBSA. Madrid.

MORÀGUEZ, Arabel, (1996). El Desempeño Docente. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo - Venezuela.

MORALES, Iglesia (1992). Métodos de Evaluación. Editorial Paris. Francia - Paris

MORAN, Eduardo. (2010). Psicología del Desarrollo. Aprendizaje. Editorial Paris. Francia - Paris.

PEÑA, Aura. (2000). Didáctica General. Desempeño Profesional de los Docentes. Editorial Lima. Lima – Perú

PRADO, Teresita. ENRIQUEZ, Marcos. (2009). Conocimientos Pedagógicos y Razonamiento Lógico Verbal para Maestros. Editorial Paris. Francia – Paris

RALPH, Tyler (1999). El Desempeño Docente. Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo - Venezuela.

WEBGRAFIA.

WIKIPEDIA.COM. (2012). Calidad de las Instituciones Educativas. Disponible en: www.wikipedia.com, Consultado el 15 de Octubre del 2012.

MONOGRAFIAS.COM (2011). La Educación de Excelencia. Disponible en: www.monografias.com, Consultado el 18 de Octubre del 2012

RINCONDELVAGO.COM (2011). Función del Desempeño del Docente. Disponible en: www.elrincondelvago.com, Consultado el 25 de Octubre del 2012

WIKIPEDIA.COM (2012). Evaluación de Calidad. Disponible en: http://es.wikipedia.org/wiki/Evaluaci%C3%B3n_de_la_calidad. Consultado el 30 de Octubre del 2012

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2010). Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación. Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/>. Consultado el 31 de Octubre del 2012

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, noviembre de 2012

Señor. Lcda.
Cielo Zambrano Mazamba.
DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARIA"
En su despacho.

De mi consideración:

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

Por ello me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO DEL ECUADOR, DURANTE EL AÑO 2012-2013"**.

Por lo expuesto, solicito a usted Sr. Lcda. Cielo Zambrano, Directora, muy comedidamente, autorice a **ALCÍVAR PINARGOTE CARMEN DIOSELINA**, maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica particular de Loja, realice dicha investigación en la institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,

Dra. Carmen Sánchez L.

COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA



07-27-2012
Aprobado



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL MIXTA "SANTA MARIA"

COD. 13H01457

Dir. Rcto. Santa María – Manga del Cura

Telf.. 053019404

CERTIFICACION

Quien suscribe la presente Mgs. Cielo Gladis Zambrano Mazamba Directora encargada de la Unidad Educativa Fiscal Mixta "Santa María" del recinto del mismo nombre de la parroquia y cantón El Carmen a petición de la parte interesada tengo a bien,

CERTIFICAR

La Lcda. **ALCÍVAR PINARGOTE CARMEN DIOSELINA** portadora de cédula de ciudadanía N° 130379681-5 estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja realizó la investigación de su tesis con el tema: **"Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivos de la Unidad Educativa Fiscal Mixta Santa María de la Parroquia El Carmen Cantón EL Carmen Provincia de Manabí durante el año 2012 – 2013"**

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad y al cargo que desempeño.

La portadora de la presente puede hacer uso de la misma a lo que bien pudiere.

LO CERTIFICO:

Mgs. Cielo Zambrano Mazamba
DIRECTORA (E)



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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con 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

QUE DIMENSIONES 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 tecnología de comunicación e información para sus clases.					

1.8. Desarrolla en los estudiantes las 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.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					

3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontanea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

4. Relación con los estudiantes. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.					
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.					
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
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 de forma verbal o física.					
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO
Reflexionar sobre el desempeño del el desempeño docente, con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con 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

QUE DIMENSIONES SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.					
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.					
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

4. Atención a estudiantes con necesidades individuales. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o 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

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 y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con 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

QUE DIMENSIONES SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS. El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					

1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.					

1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS El docente:	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.					
2.2. Entrega el 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 que se le convoca.					
2.5. Programa actividades para realizar con los padres de familia, representantes y estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

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

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

Fecha de evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con 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

QUE DIMENSIONES SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN.

2. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS.	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 al debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11. Estimulo el análisis y la diferencia de criterios de los estudiantes con argumento.					
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 clases.					
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 apropiado a cada temática.					
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con la tecnología 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 del equipo con objetivos definidos.					
3.9.	Siento que los 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. ATENCION A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa leve en los estudiantes.					
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.					
4.3. Envío tareas extras a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presenta problemas.					
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje del estudiante.					
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.					
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.					
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.					
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo					

	de la clase.					
4.9.	Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.					
4.10.	Realizo entrevistas personales con los padres para informarle sobre los avances académicos 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 cumpro las normas académicas institucionales.					
5.3. Elaboro un plan anual de la asignatura que dicto.					
5.4. Entrego el plan anual de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6. Entrego las calificaciones a los estudiantes 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 las actividades para el desarrollo de la comunidad.					
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia o representantes y estudiantes.					
6.3. Colaboro con la administración y ejecución de tareas extracurriculares.					
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aun fuera del tiempo de clases.					
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.					
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.					
6.7. Estoy abierto al dialogo y al trabajo planteado por la comunidad.					
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.					
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los concejos 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 espacio y tiempo para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo en 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 de área o curso.					
7.5.	Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6.	Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7.	sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8.	Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9.	Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en 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 evaluación de los docentes por parte del director o rector.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con 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

QUE DIMENSIONES SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGOGICA. En promedio, el docente de su institución.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.					
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su presencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3. 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 EVALUAN.

2. ATENCION A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES. En promedio, el docente de su institución.	VALORACION.				
	1	2	3	4	5
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					
2.3. Durante las clases 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 con la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

3. HABILIDADES PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS. En promedio, el docente de su institución.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.					
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.					

3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.					
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio de 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 que se enfrentarán en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN.

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS. En promedio, el docente de su institución.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que competen.					
4.2. Dedicar tiempo suficiente para completar las actividades designadas.					
4.3. Sitúa los conflictos que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.					
4.4. Le gusta participar en los concejos directivos o técnicos.					
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN.

5. RELACION CON LA COMUNIDAD. En promedio, el docente de su institución.	VALORACION				
	1	2	3	4	5
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.					
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.					
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar practicas 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 del director por parte del comité central de padres de familia.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con 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. COMPETENCIAS GERENCIALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo en caso de necesidad extrema.					
1.3. Rinde cuenta de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					

1.10.	Promueve la participación del comité central de padres de familia en las actividades del establecimiento.					
1.11.	Dirige la conformación del comité central de padres de familia.					
1.12.	Supervisa la conformación del consejo estudiantil.					
1.13.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.14.	Supervisa el rendimiento de los alumnos.					
1.15.	Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del comité central de padres de familia.					
1.16.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.17.	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.					
1.18.	Orienta al comité central de padres de familia, a los organismos externos a la institución.					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN.

2. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.	VALORACION				
2.1.	Mantiene comunicación permanentemente con la comunidad.				
2.2.	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.				
2.3.	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.				
2.4.	Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.				
2.5.	Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.				
2.6.	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.				
2.7.	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.				
2.8.	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.				
2.9.	Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.				
2.10.	Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.				
2.11.	Informa sobre la ejecución de los recursos del comité central de padres de familia, a los organismos externos a la institución.				
2.12.	Coordina el proceso de los manejos de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.				
2.13.	Garantiza la matricula a estudiantes con necesidades educativas especiales.				
2.14.	Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren				

información sobre sus hijos.					
2.15. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN.

3. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.					
	1	2	3	4	5
3.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
3.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
3.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
3.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
3.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar alto 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 Consejo Estudiantil.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con 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 EVALUAN

1. Competencias gerenciales	VALORACION				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuenta 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 concejo o gobierno estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del comité central de padres de familia.					
1.9. Promueve la participación del comité central 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 cuenta 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 EVALUAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Observa el desarrollo de las clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación del aprendizaje de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto del derecho de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matricula 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 EVALUAN

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 buena 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 autoevaluación del director.

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Obtener información sobre el desempeño profesional del director. Con el fin de mejorar la gestión del institución que dirige.

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con 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. COMPETENCIAS GERENCIALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad e el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo a 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.	Trasformo 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 el esfuerzo que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21.	Propicio el trabajo de los estudiantes en trabajos comunitarios.					
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 concejo técnico.					
1.27.	Doy a conocer a la asamblea general de profesores el informe anual de labores.					
1.28.	Organizo el concejo técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel.					
1.29.	Superviso con el concejo 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 institucionales.					
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 ejecución de la organización del Plan Institucional con el Consejo Directivo O Técnico.					
1.44.	Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45.	Promuevo la innovación pedagógica.					
1.46.	Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicio, previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					
1.47.	Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.48.	Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49.	Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.	Realizo 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 Concejo Técnico					
1.53.	Aplico procedimiento 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 cuenta 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 Central 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 Concejo 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.	Actuó 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 Concejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representante 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 Concejo 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. COMPETENCIA 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 la 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 PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con 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. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
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 cuenta 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 servicio, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos establecidos.					
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.	Trasforma 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 mas documentos solicitados por la Dirección Provincial					
1.24.	Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25.	Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26.	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27.	Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28.	Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos vigentes.					
1.29.	Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30.	Supervisa la conformación del consejo o gobierno estudiantil.					
1.31.	Propicia el cumplimiento del código de la niñez y la adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32.	Propicia el cumplimiento del reglamento interno de la institución.					
1.33.	Coordina la elaboración del Manual de Convivencia institucional.					
1.34.	Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35.	Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36.	Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37.	Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente. Administrativo y de servicio.					

1.38.	Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39.	Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40.	Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41.	Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42.	Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43.	Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44.	Promueve la investigación pedagógica.					
1.45.	Promueve la innovación pedagógica.					
1.46.	Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47.	Solicita informe de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48.	Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49.	Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.	Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la norma 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 del manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.	Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57.	Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58.	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59.	Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60.	Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos de 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 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 representante 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 Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.					
2.4.	Observa el desarrollo de las 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 los procesos de evaluación de aprendizaje 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. COMPETENCIA 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 la evaluación:

¡GRACIAS POR SI 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 PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado y conteste con honestidad en el casillero correspondiente a la alternativa con 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. COMPETENCIAS GERENCIALES.	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuenta 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 del personal docente, administrativo o de servicio, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o técnico.					
1.9. Mantiene actualizado, los inventarios de bienes de la institución.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos					

respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento de las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en oportunidades 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 mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					

1.38.	Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores institucionales.					
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 financiamientos para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50.	Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51.	Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52.	Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.					
1.53.	Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54.	Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55.	Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56.	Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57.	Coordina con el Comité Central de padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos de la institución.					
1.58.	Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.59.	Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60.	Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia a 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 cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos de 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 representante de los estudiantes.					
2.2.	Organiza la elaboración de los planes anuales,					
2.3.	Organiza el Consejo Técnico la planificación didáctica.					
2.4.	Observa el desarrollo de las 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 de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12.	Garantiza la matriculas 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 requieran información sobre sus hijos.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN.

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD.		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
3.1.	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
3.2.	Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad					

3.3.	Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.					
3.4.	Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.					
3.5.	Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.					
3.6.	Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.					
3.7.	Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8.	Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9.	Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					
3.10.	Realiza práctica 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 la evaluación:

¡GRACIAS POR SI COLABORACIÓN!

Entrevista con la directora



Autoevaluación de los docentes



Evaluación A Directivos



Personal Docente

