



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

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Shumiral de la parroquia Shumiral, cantón Camilo Ponce Enríquez, provincia del Azuay, durante el año 2012 – 2013.”

Tesis de Grado

Autora:

Cabrera Segovia, Mariela Asunción

Directora:

Cárdenas Sempértigue, Elsa Beatriz, Dra.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

Certificación

Doctora.

Elsa Cárdenas Sempértigue.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: “ Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato " realizado por el profesional en formación: Cabrera Segovia Mariela Asunción ; 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 de 2013

f).....

Cesión de Derechos

“Yo Cabrera Segovia Mariela Asunción declaro ser autor (a) 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”

f.....

Autora. Cabrera Segovia Mariela Asunción

Cédula. 0104946371

Autoría

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

Mariela Asunción Cabrera S.

Autora.

Dedicatoria

Dedico este trabajo con mucho cariño a mis padres, hermanas, sobrinas y a todas aquellas personas que hicieron posible el sueño de mi vida, por su constante apoyo durante mis estudios y comprometiéndome a mejorar la vida de los demás por medio de la educación.

Mariela Cabrera

Agradecimiento

Agradezco sinceramente a mi Dios por guiarme y ayudarme a superar los obstáculos que a lo largo del camino se presentaron y por darme la sabiduría, fortaleza para cumplir con los objetivos propuestos.

A mis queridos padres por el cariño y comprensión brindados en mi vida.

Hago extensivos mi gratitud a la Dra. Elsa Cárdenas Sempértigue (Directora de la Tesis) por su ayuda y tutoría incondicional en el desarrollo de mi Tesis.

A todos los que conforman la Universidad Técnica Particular de Loja, institución en la que tuve el privilegio de aprender y ser una profesional eficiente.

Por el apoyo recibido os agradezco infinitamente.

Mariela Cabrera.

Índice de Contenidos

Portada.....	i
Certificación.....	ii
Cesión de Derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de Contenidos	vii
1. Resumen	1
2. Introducción.....	2
3. Marco Teórico.....	8
CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	8
1.1 Definición de calidad	8
1.2 Generalidades de la Calidad en la Educación	9
1.3 ¿Cuándo existe calidad en las Instituciones Educativas?.....	11
1.4 Definición de Institución Educativa	12
1.5 Modelo de Calidad para las Instituciones Educativas.....	13
EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	17
2.1 Definición de evaluación.....	17
2.2. Fundamentos de la evaluación institucional.....	20
2.3 Disposiciones legales del Ministerio Educación Cultura con respecto a la evaluación	21
2.4. Estándares de Calidad de la Educación.....	22
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	25
3.1 Generalidades del Desempeño docente.....	25
3.2 Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente.....	30
3.3 Definición de docente.....	32
3.4. Perfil del/ la docente.....	34
3.5 Tipos de docentes	38

Para que los docentes tomen conciencia de cómo han ido realizando sus labores y su práctica profesional, es necesario que se ubiquen en un tipo de docente para que adopten cambios a fin de cumplir con el objetivo primordial que radica en enseñar.	38
3.6. El problema de la calidad de la educación	39
3.7 ¿Características de docentes para el siglo XXI?	42
3.8 Dimensiones que se evalúan	44
3.8.1 Sociabilidad Pedagógica	44
3.8.2. Habilidades pedagógicas y didácticas.	45
3.8.3 Desarrollo emocional.....	46
3.8.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....	46
3.8.5 Aplicación de normas y reglamentos.....	47
3.8.6 Relaciones con la comunidad	48
3.8.7 Clima de trabajo	49
3.8.8 Disposición al cambio en Educación	51
3.8.9 Plan de clase como estrategias de planificación.	52
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.	53
4.1 Definición de Director o Rector	53
Vicerrectores y subdirectores.....	54
4.2. La LOEI en su Artículo 44 expresa lo siguiente.....	56
4.3 Atribuciones del Subdirector o Vicerrector según el Art.44 de la LOEI.	59
4.4. Liderazgo.....	60
4.5 ¿Qué es la evaluación del desempeño directivo?	63
4.6 Modelo de desempeño directivo.....	64
4.7 ¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?	65
4.8 Dimensiones que se evalúan	66
4.8.1 Competencias Gerenciales	66
4.8.2 Competencias Pedagógicas	66
4.8.3. Competencias de liderazgo en la comunidad	68
4. Metodología.....	70

5. Resultados, análisis e interpretación	77
5.1. Descripción y análisis.....	77
5.1.1. Resultados de las encuestas de la evaluación del desempeño profesional docente del Colegio Nacional Shumiral, de la parroquia Shumiral, cantón Ponce Enríquez, de la provincia del Azuay, durante el año 2012- 2013.	77
5.1.2. Evaluación del desempeño profesional directivo	108
5.1.3 Calificación del Desempeño Profesional Directivo.....	135
5.1.4. Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa.....	137
7. Conclusiones y Recomendaciones.	148
7.1. Conclusiones:.....	148
7.2. Recomendaciones.....	149
8. Propuesta.	152
9. Bibliografía	161
10. Anexos.....	166
Anexo 1. Certificado.....	166
Anexo 2. Solicitud.....	167
Anexo 3. Formato de Instrumentos	168
Anexo 4. Fotografías.....	201

1. Resumen

La evaluación es la herramienta más importante en un proceso de mejoramiento continuo porque permite diagnosticar el estado en que se encuentra, por ello se desarrolla esta investigación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el Colegio Nacional Mixto Shumiral, de educación básica y bachillerato ubicado en un sector rural de la provincia del Azuay donde participan un total de 13 docentes, 80 padres de familia, 198 estudiantes y 4 autoridades.

Los instrumentos utilizados en la investigación de campo fueron la entrevista, encuestas y observación; para el desempeño profesional docente se evaluó a la rectora, vicerrectora, docentes, inspector general, estudiantes, padres de familia. Por otra parte para evaluar el desempeño profesional directivo se encuestó a la Rectora, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor escolar. Se llegó a la conclusión que el actual desempeño profesional docente y directivo obtienen una calificación de 92,586/100, en tal virtud los resultados demuestran que requiere los docentes un proceso continuo de capacitación y formación permanente en el uso de las herramientas tecnológicas para la educación.

2. Introducción

En el Ecuador, en el Plan Decenal de Educación, periodo 2006-2015, en la Política 6, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que desarrolle una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática. Sin embargo en el Colegio Nacional Mixto Shumiral aún no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo.

García (1998) afirma

Las condiciones históricas concretas en que vive el mundo contemporáneo están notablemente marcadas por, los complejos procesos de cambio transformaciones o reajustes sociales que acontecen, a los que muchas veces se asocian intentos o realización efectiva de una reforma de las políticas educativas y a la revisión de algunos valores sociales en los que se sustentan esas políticas, surgiendo diferentes métodos y estilos de dirección en correspondencia con el desarrollo socioeconómico alcanzado.

Pese a los esfuerzos de las autoridades de la institución no se ha llegado a un modelo de calidad educativa debido a que los docentes desconocen los estándares de calidad, no está desarrollando una evaluación institucional permanente, por ende, el actual desempeño profesional docente, directivo de las instituciones educativas es adecuado, guarda relación con la misión y visión con el establecimiento, con ello, la falta de capacitación en la nueva tecnología es un problema en el desarrollo de la excelencia. Ya que en la actualidad la ciencia está abriendo caminos a nivel mundial para asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

La importancia estratégica de la educación, la formación y el desarrollo del conocimiento y su impacto en la competitividad, nos permite explicar, analizar una de sus múltiples variables, la baja profesionalización experimentada en la última década en América Latina y especialmente en nuestro país es generalizada a nivel de la totalidad de las instituciones educativas del Ecuador, se manifiesta en procesos educativos y de gestión administrativa ineficientes e ineficaces, que llevan al bajo rendimiento académico de los estudiantes y a una insatisfacción de las necesidades y expectativas de desarrollo educativo de la colectividad.

Por lo tanto la evaluación de las instituciones educativas debe ser integral; se hace un breve análisis de los estándares de calidad educativa que son descripciones de los logros esperados de los diferentes actores, sin embargo son orientaciones de carácter público que señalan las metas para conseguir una educación de calidad en cuanto se refiere a los estándares de desempeño docente lo que debe hacer un profesor competente, esto es de las prácticas pedagógicas que tienen correlación con el aprendizaje de los estudiantes.

En cambio los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un director competente, es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están ligadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión de la institución educativa y los logros de los aprendizajes de los estudiantes. Ecuador. Ministerio de Educación.

En el proceso de transformación educativa en marcha en el Ecuador aparece en un horizonte la implementación de indicadores que permitan mejorar la educación en el contexto institucional, su contrastación con las pautas de tecnologías gerenciales modernas, puede dar un sentido más profundo a la percepción e interiorización de

una compleja realidad, sin dejar de lado las creencias compartidas y las presunciones subyacentes.

La continuidad de un modelo jerárquico funcional que es antiguo y perjudicial solo brinda oportunidades de mejora que pasan por abandonar la docencia en el aula, compitiendo con muchos para poco; o bien acceder a escuelas con mayor status. Y en la medida en que no existen incentivos que estimulen un mejor desempeño profesional, no es extraño que muchos docentes se limiten a desarrollar un conjunto de conocimientos, prácticas y rutinas que les permiten sobrellevar el día a día en el aula y que difícilmente se preocupen por desarrollar prácticas innovadoras o actualizar sus conocimientos.

A pesar de los aspectos controversiales, la evaluación a través de indicadores de desempeño, sin importar sus problemas, aparece hasta ahora como un proceso dinámico, disponible para alcanzar una realidad de reconocimientos, recompensas y desarrollos laborales consistentes, equitativos y decentes. Este punto, al que se agregan la alineación de las evaluaciones con las realidades organizacionales, y las comunicaciones francas y motivadoras con los evaluados son argumentos esenciales de las responsabilidades asignadas.

Las causas de este bajo nivel de calidad no se debe solo a los docentes o directivos también se debe a los problemas de: desempleo, pobreza, migración de los padres o madres, desorganización familiar, desnutrición, alcoholismo, consumo de estupefacientes, falta de apoyo de las entidades gubernamentales, deficiente la infraestructura institucional y falta de material didáctico por estas razones el nivel de calidad de la educación es baja en el país.

El Ministerio de Educación y Cultura, convoca a los docentes, directivos y comunidad en general a reflexionar en un cambio profundo orientado

fundamentalmente a mejorar la calidad de la educación y lograr la excelencia que todos esperamos y que el país necesita urgentemente.

Considerando la importancia de la evaluación de la calidad educativa, la Universidad Técnica Particular de Loja cuya perspectiva es “Buscar la verdad y formar al hombre a través de los ejercicios de la ciencia para que sirva a la sociedad ..” se propone desarrollar esta investigación relacionada con la “ La evaluación de la calidad educativa del desempeño docente y directivo; porque los docentes creemos que una educación de calidad y excelencia, es un derecho de todos los ciudadanos, porque como educadores crecemos cuando participamos, sugerimos, recomendamos, incentivamos y compartimos nuestro punto de vista y los docentes debemos crear oportunidades para lograr el mejoramiento de la calidad educativa de nuestro pueblo.

Habrà calidad en la educación cuando aquello que el estudiante lo aprende al diario lo lleva a la práctica. En definitiva habrá calidad en la educación cuando los docentes y directivos hayamos desarrollado en los estudiantes sus capacidades intelectuales, posean destrezas de todo tipo y cuando su comportamiento futuro sea el de buen ciudadano que sea como un aporte para su comunidad, provincia y su país.

Es totalmente posible realizar o ejecutar el proyecto, debido a que se cuenta con el apoyo moral, predisposición de la maestrante, el tiempo necesario, local de la institución y excelente apoyo de los directivos del Colegio Nacional Mixto Shumiral por ende los recursos utilizados estarán a cuenta de la investigadora y así mismo la institución cuenta con audiovisuales que permiten contribuir al desarrollo de este propósito.

Los objetivos planteados en esta investigación con el propósito de conocer un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docentes y directivos en la institución de educación básica y bachillerato son los siguientes.

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Educador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía.
- Formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y de bachillerato.

Los supuestos enunciados son:

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

Considerando de que el rol de los docentes es el encargado de crear condiciones efectivas y afectivas para un trabajo, de gran calidad, donde el estudiante aprenda los conceptos específicos del saber, la ciencia o la tecnología, en un marco de

aspectos que repercutan favorablemente creatividad y valores; por ello los estándares de calidad fomentan en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica y bachillerato.

De ahí la importancia de conocer los aspectos fundamentales del desempeño profesional directivo y docente, como garantía de la calidad total en las praxis educativa.

Luego de realizar la evaluación de los docentes se ha identificado la debilidad que los docentes no utilizan la tecnología de la comunicación e informática para sus clases, entonces, hay la gran necesidad hoy en día de innovar en la enseñanza haciendo uso de las herramientas tecnológicas. Por ello el título de la propuesta de mejoramiento es un Programa de capacitación dirigido al personal docente del Colegio Nacional Shumiral, en el uso de las herramientas tecnológicas para la educación.

3. Marco Teórico

CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

1.1 Definición de calidad

Son muchas las definiciones que se puede dar de calidad pero se toma la recogida de la Norma UNE por ser la más difundida entonces “Calidad se entiende como un conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer unas necesidades expresadas o implícita” (Menéndez Faustino, 2007, p.613)

Menéndez y Fernández (2007) exponen lo siguiente:

La calidad total asume todos los ingredientes de la gestión integral de la calidad y se amplía con los siguientes criterios; que hay que considerar no solamente la calidad del producto o servicio, sino la de todas las actividades, de cualquier tipo, que se realizan; la calidad es responsabilidad de todos y cada uno de las personas que componen la empresa, el factor humano es fundamental para conseguir la calidad total. La participación, información y comunicación son condiciones básicas para un funcionamiento armónico del sistema de calidad y la actitud de prevención de los errores.

Un sistema de calidad es la estructura organizativa, las responsabilidades los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para llevar a cabo la gestión de la calidad. (p.614)

Se define la calidad como “conformidad con los requisitos”; otros expertos la han utilizado para definir la “satisfacción del cliente”; también se utiliza en el sentido de aptitud para que fuera diseñado el producto o el servicio; la calidad implica cumplir

con exactitud con lo especificado, no indica un grado de excelencia. Siguiendo el análisis de Crosby, se afirma que no hay buena calidad o mala calidad; calidad es simplemente cumplir con los requisitos. La calidad de una institución tiene como misión específica educar a las generaciones jóvenes en la sociedad, lo que a diferencia de las otras instituciones, como la familia que aunque realicen actividades educativas responden a otros fines. (Crosby, 1998)

En nuestra sociedad, la misión fundamental de la institución educativa ha sido la formación intelectual, aunque también se ha atendido a la educación moral y por ello se incluye funciones de una formación profesional.

1.2 Generalidades de la Calidad en la Educación

Se entiende por calidad educativa el grado en el que un conjunto de características inherentes al servicio educativo cumple con las necesidades o expectativas establecidas, generalmente implícitas o explícitas. (Caudillo Vargas, 2010:19)

La calidad de la educación se mueve en la dialéctica de lo que necesita ser, entre el ser y el deber ser, sin una educación de calidad no habrá crecimiento, equidad, ni democracia. La calidad no está en lo que se enseña sino en lo que aprende, no está en la forma de enseñar sino en la de aprender, pues la construcción de la calidad de la educación es un proceso compartido por muchos actores y múltiples medios, sin lugar a duda se trata del aprendizaje hecho persona, con capacidad para aprender y vivir pero con efectos positivos sobre la calidad de vida de la comunidad educativa.

La calidad de la educación solo es viable con el concurso de una institución educativa, de calidad. Todo el potencial humano y pedagógico, todos los elementos, condiciones y situaciones que inciden en la construcción de la calidad de la educación tienen que encontrarse en la institución educativa. Su renovación y

fortalecimiento constituye la clave de la calidad. Por eso se requiere un esfuerzo especial para recuperar la calidad de las instituciones educativas, añadir a su presencia institucional a lo largo y ancho de un país a su indiscutible legitimidad social de un pueblo, su calidad educativa y pedagógica creando de esta forma un nuevo y verdadero liderazgo institucional de la educación.

Algunas repercusiones de la globalización en el ámbito educativo se detectaron en tres tendencias educativas como características de este fin de siglo y relacionadas de uno u otro modo al fenómeno de la globalización. Fueron la eficiencia, la calidad y la internacionalización que conforman, en parte, el panorama educativo actual y cuyo análisis debería ser tenido en cuenta como modulador que es, en práctica de las actuaciones educativas en nuestros contextos (González Hernández, 1999)

Las tendencias hacia la calidad educativa y búsqueda de eficiencia comportaron la orientación de muchas investigaciones hacia el análisis de los distintos elementos del proceso educativo, la detección de problemas, la introducción de técnicas y metodologías destinadas a paliar de algún modo los problemas que se detectaban en la sociedad y al refuerzo de las actitudes y comportamientos acordes a los sistemas democráticos establecidos.

Sin embargo, cuando calidad y eficiencia comenzaron a relacionarse, en una acepción eminentemente económica con la rentabilidad los criterios de calidad se equiparan tanto como las consideraciones acerca de los niveles educativos, la amplitud de la oferta educativa, la formación del profesorado, la ratio discentes - docentes, los presupuestos destinados a educación que garantiza un modelo educativo por excelencia.

1.3 ¿Cuándo existe calidad en las Instituciones Educativas?

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado” y en el artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad.

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo.

Por lo tanto, de manera general, nuestro servicio educativo será de calidad en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados que generan contribuyen a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

Siguiendo el análisis se expone otra definición "La calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta." (Graells, 2002)

Además se podría decir que una institución educativa de calidad se caracteriza por: Ser accesible a todos los ciudadanos, es decir no habrá diferencias individuales, facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las

necesidades de cada alumno para que todos puedan tener las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal. Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del personal docente. Incentivar la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde se sientan respetados y valorados como personas.

Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad para facilitar el desarrollo y el bienestar de la institución educativa.

La necesidad de explicar las diferentes dimensiones y los ejes fundamentales desde donde se puede reconocer la calidad de una institución escolar, más que ser un problema teórico es parte de un ineludible compromiso profesional de poner a disposición, de tomar decisiones y buscar herramientas para solucionar los problemas.(Aguerrondo, 2006)

Es innegable que en la actualidad todos aquellos que trabajan para la educación tienen algún poder de decisión dentro de los sistemas educativos que son muchos, porque sabemos que toman decisiones los docentes dentro del aula, los directivos dentro de las instituciones, los supervisores y funcionarlos para conjuntos de instituciones, y los decisores políticos para el nivel macro- están preocupados por mejorar la calidad de la educación.

1.4 Definición de Institución Educativa

La institución educativa es el lugar donde la formación se plantea de forma organizada, sistemática y se lleva a cabo por profesionales preparados

específicamente para ese fin. Además, la formación se desarrolla en un medio social por lo que considera el agente socializador más importante.

Hoy en día las instituciones educativas ante el acelerado proceso de la ciencia y la tecnología y el cambio constante de la sociedad en vía de desarrollo, es indispensable un profundo y compleja transformación en una institución educativa, porque considera a los estudiantes como los protagonistas principales en el aprendizaje, entonces, conociendo la nueva concepción de la educación que es el desarrollar la condición humana entendida esta como el conjunto de procesos, capacidades y valores que conceden cada persona al crecimiento individual para que pueda responder a los múltiples problemas y necesidades de un mundo más exigente. Con todos estos lineamientos planteados y aplicados se conseguirá que la institución educativa sea de calidad. Ecuador. Ministerio de Educación y Cultura.

Luego de este análisis se llega a una conclusión de que una escuela será eficaz: “Aquella en la que sus alumnos progresan educativamente al máximo de sus posibilidades y en las mejores condiciones.” (Tenti Fanfani, 2006)

Considero que una institución de la calidad será aquella que tenga los recursos necesarios, tecnología de punta y personal docente, administrativo comprometido a capacitarse de acuerdo a la nueva actualización curricular.

1.5 Modelo de Calidad para las Instituciones Educativas

El Modelo de Calidad para las Instituciones Educativas pretende ofrecer una visión objetiva, integral y ponderada de lo que deben ser las instituciones para ser consideradas de calidad. Parte del enfoque de totalidad o globalidad, por cuanto considera que en el análisis de la calidad deben considerarse todos los componentes que intervienen en el proceso educativo y sus mutuas relaciones, involucrar a todos los ámbitos posibles y abarcar tanto los procesos como los

resultados de la educación. Asume el autor para la elaboración del modelo, una concepción holística y sistémica al considerar que la calidad está determinada por la conjunción de los elementos que participan en la educación de un modo dinámico y entender que el todo es más que la suma de las partes. (Palacios Gento, 1998)

El autor estructura su modelo en torno a dos elementos: los indicadores y los predictores. Los indicadores son aquellos rasgos configurativos que pondrán de manifiesto el grado de calidad alcanzado y evidencian la calidad de un centro. Por su parte, los predictores son los factores o características que han de reunir las instituciones educativas para lograr niveles aceptables de calidad; como su nombre lo indica, los predictores permiten predecir que dicha calidad va a producirse. Dentro del modelo propuesto, se considera como identificadores de la calidad el producto educativo, la satisfacción de los propios estudiantes, la satisfacción del personal que trabaja en la institución y el efecto de impacto de la educación alcanzada. A continuación detallamos cada uno de ellos:

a. El producto educativo como identificador de calidad:

El producto educativo típico de una institución es precisamente la consecución de educación, entendida como un proceso intencional que persigue la optimización del comportamiento más conveniente de cada sujeto en su contexto social y determinado por la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la interiorización de actitudes que le otorgan valor en su conjunto y en sus peculiaridades. Destaca el autor que el sentido esencial que la educación posee es brindarle la posibilidad de desarrollar los valores. Una educación integral requiere desarrollar los valores en distintos ámbitos: físico, intelectual, moral, estético-artísticos, sociales-utilitarios y religiosos.

b. La satisfacción de los alumnos como indicador de calidad:

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

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

La aspiración de un proyecto de calidad es llegar a los niveles máximos de satisfacción de todo el personal que hace posible el funcionamiento de la institución, la cual debe constituirse en un entorno agradable y cómodo para la realización del trabajo encomendado.

El autor proporciona como criterios para evaluar la satisfacción del personal docente los siguientes: satisfacción por las condiciones materiales, la seguridad básica en la profesión, la estructura de funcionamiento institucional, los resultados alcanzados y por el prestigio profesional.

d. El efecto de impacto como indicador de calidad:

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

En el entorno académico, para analizar el efecto de impacto de la educación, podrá considerarse la aceptación por los responsables de ciclos, etapas o niveles

educativos sucesivos de los alumnos que proceden de otros anteriores, así podrían servir de criterios: la superación de pruebas de acceso, las notas obtenidas, la opinión de los profesores. Dentro del efecto académico de la educación cabe también considerar su influjo sobre los índices relativos a escolarización: repitencia y abandono escolar.

Los predictores que son propios de las instituciones pueden organizarse a su vez, en los que hace referencia al punto de partida la disponibilidad de medios materiales y personales y el diseño de estrategias y aquellos otros que tienen que ver con los procesos que se desarrollan en las instituciones educativas; la metodología educativa, el liderazgo se detalla características de cada uno.

a. Disponibilidad de medios materiales y personales: Se incluye aquí los recursos materiales y humanos con los que la institución ha de llevar a cabo su tarea. Los recursos materiales abarcan el edificio e instalaciones, mobiliario, materiales didácticos, bibliotecas y los recursos económicos.

En cuanto a los recursos humanos comprende al personal docente, personal no docente que ejerce funciones de apoyo así como al alumnado.

b. El diseño de estrategia de las instituciones: Se refiere a la concepción básica y a la organización estática de una institución educativa. Abarca elementos como: el sentido de misión, la estructura organizativa, los principios de funcionamiento, los documentos de planificación y la adecuación al contexto de implicación.

c. La gestión de los recursos como predictor de calidad: Tiene que ver con la óptima utilización de todos los recursos de que dispone el centro. Abarca la gestión de los recursos materiales, la optimización de los recursos humanos y la funcionalización de los componentes organizativos.

d. La metodología educativa como predictor de la calidad: Se entiende como la manera de realizar las funciones y tareas orientadas a la consecución de los

objetivos educativos. Para garantizar la calidad deben concurrir principios como los siguientes: previsión de las intervenciones didácticas, acomodación a los alumnos, adaptación al contexto, clima interactivo positivo, motivación, relaciones enriquecedoras con la familia y la comunidad, oferta de opciones curriculares y extracurriculares, dedicación a la tarea y evaluación frecuente de los alumnos.

e. El liderazgo educativo como predictor de calidad: El efecto del liderazgo educativo no se limita a su influencia sobre el producto educativo, además de ello tiene un efecto optimizador sobre los restantes identificadores. El ejercicio del liderazgo puede considerarse a diferentes niveles, abarcando así organismos como el consejo docente, el equipo directivo, al director, subdirector, jefes de departamentos y, por supuesto, al propio profesor. (García Gabriel, 1998)

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1 Definición de evaluación

Al buscar en el diccionario la definición de evaluación, nos ofrece dos conceptos para designar dos fenómenos distintos. Uno es evaluar, el otro es examinar. A estas dos acciones se asocian dos sustantivos: el examen y la evaluación. Evaluar es una acción relacionada con el hecho de dar un valor o de apreciar. El examen, según el diccionario es "la acción de observar o de estudiar con atención". Mientras que en el primer caso se trata de valorar y extraer información de un proceso para elaborar los respectivos juicios y tomar decisiones inmediatas frente a una situación, en el segundo caso se trata de una simple acción de medición o diferenciación (y de juzgamiento). El examen se lo define como aquel conjunto de acciones y observaciones o de pruebas destinadas a apreciar ciertos objetivos e intenciones

que por lo general conducen o llevan a obtener un resultado producto preestablecido.

La evaluación se ha de entenderse como un instrumento de investigación del profesorado que, a través de la investigación, la recogida y el tratamiento de datos, permiten comprobar hipótesis de acción con el fin de confirmarlas o de introducir modificaciones.

La finalidad de la evaluación es la de mejorar la intervención pedagógica, controlando todos los elementos que intervienen en la programación para adecuarla cada vez más a los alumnos y comprobar si esas intervenciones pedagógicas han sido eficaces o no.

Las técnicas o instrumentos de evaluación se refieren a formas que utilizan los maestros para evaluar, consiste en reactivos que plantea la evaluación de las instituciones educativas y estas producirán la información necesaria para realizar la investigación.

La mayor parte de las instituciones pueden ser analizadas desde estas dos perspectivas señaladas, así se habla de institución escolar como colectividad organizada que persigue unos fines ya sea escuela o conjunto de escuelas y como conjunto de normas que regulan la actividad educativa.

La institución educativa, en el segundo sentido, se ocupa de la socialización del alumno y de la transmisión de la herencia cultural de una sociedad de una generación a otra. La institucionalización de la enseñanza surge a medida que la familia y la comunidad se van haciendo incapaces de cubrir las exigencias educativas que la sociedad plantea y conforme avanza se complican los contenidos de la enseñanza y aparecen nuevas formas de estructura de la comunidad.

La comunidad educativa es un lugar donde se construye, adquieren conocimientos y técnicas que nos permiten ampliar nuestro pensamiento nuestras acciones y en este sentido cumple una función de enseñanza aprendizaje, una función académica, además, la institución cumple una función de socialización.

La institución es un lugar privilegiado para los procesos de socialización, si bien esto también ocurre a través de las múltiples redes de interacción que pueden tener los estudiantes en su círculo familiar, barrio u otros espacios. Según los autores Vásquez y Martínez, (2005) la escuela ofrecen modelos de normas sociales y de normas de actuar en definitiva, el éxito de una escuela depende substancialmente de lo consecuente, coherente y positiva que sea la figura de los docentes y directivos del establecimiento.

La forma en cómo conciben, es como la institución que va a ayudar a la formación de sus hijos, en donde para recibir una buena formación se van a necesitar de una buena institución es decir de calidad.

Esta cierta manera de ver al establecimiento, se debe a la organización que obtuvo a lo largo de su trayectoria, en donde se realizaron transformaciones sobre cómo debería formar, guiar a los estudiantes y cuáles son los elementos que influyen para obtener calidad educativa.

Como se puede observar, en algunas representaciones de la calidad educativa con respecto a la escuela está inmerso el indicador docente, ya que es considerado como un complemento o incluso como el elementos más importante en torno a la calidad educativa, por lo que al igual que en la escuela, este indicador sobre la calidad educativa, va tener diferentes concepciones de acuerdo a dos propósitos fundamentales: primero, para tomar decisiones que se orienten a mejorar la calidad

de un sistema educativo concreto, y segundo, para realizar evaluaciones sobre una situación concreta que permite tomar decisiones para reorientar y reajustar procesos educativos.

2.2. Fundamentos de la evaluación institucional

La evaluación en una práctica muy extendida en el sistema educativo en todo nivel de enseñanza. Conceptualizando como práctica quiere decir que se está ante una actividad que se desarrolla siguiendo unos pasos, que cumple múltiples funciones, que se apoya en una serie de ideas y formas de realizarla y que es la respuesta a unos determinados condicionamientos de la enseñanza. (Gimeno Sacristán, 1992) Es decir, estudiar la evaluación es entrar en el análisis de la pedagogía que se practica y reflexionar sobre todos los elementos que la componen con el fin de sensibilizar a los docentes, mayor actualización y entrega en el trabajo cotidiano.

La evaluación institucional ayuda a comprender qué hacemos y cómo lo hacemos. Por ello la institución educativa que investiga, cuantifica, producen, intermedian, en el mercado de trabajo y promueven el emprendimiento productivo mediante el diseño o implementación de los diferentes planes y programas.

Una institución educativa debe tener las siguientes características: participativa, integral rigurosa, útil, factible, ética.

Lo que se espera obtener de una institución educativa es una capacidad instalada hacia una cultura de indagación permanente, orientada a la búsqueda de mejoras significativas de la vida institucional.

Se debe aplicar la evaluación para poseer un instrumento simple homogéneo y significativo de recogida de información que sirva para fundamentar los procesos posteriores como la planificación y toma de decisiones.

Los ámbitos de una evaluación son: transparencia institucional que supone claridad, administración e información que afectan a la elaboración, ejecución y control de todos los procesos de la vida organizativa; en cambio la orientación estratégica es la adopción del pensamiento estratégico en tanto procesos sistemáticos que permita definir acciones que se llevarán a cabo en un plazo determinado para cumplir con la misión institucional.

2.3 Disposiciones legales del Ministerio Educación Cultura con respecto a la evaluación.

Según el Artículo 18. Políticas nacionales de evaluación educativa. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional establece las políticas nacionales de Evaluación del Sistema Nacional de Educación, que a su vez sirve de marco para los procesos evaluativos realizados por el Instituto Nacional de Evaluación.

El universo de personas o establecimientos educativos que será evaluado y la frecuencia de dichas evaluaciones deben estar determinados en las políticas de evaluación fijadas por la autoridad educativa nacional.

Art. 19. Componente del sistema educativo que serán evaluados. Los componentes del Sistema Nacional de Educación que serán evaluados por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, son los siguientes: Aprendizaje, que incluye en el rendimiento académico de estudiantes y la aplicación del currículo en instituciones educativas:

Desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño docente y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimiento educativos) y gestión de establecimiento educativos, que incluye la evaluación de la gestión escolar de instituciones públicas, fiscomisionales y particularidades. Para este componente, el Instituto debe diseñar instrumentos públicos que se entregaran a nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional para su aplicación por los auditores educativos.

Además, el Instituto Nacional de evaluación educativa deberá evaluar el desempeño institucional de los establecimientos educativos con un índice de calidad global que establecerá la ponderación de los diferentes criterios que miden la calidad educativa, elaborado por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 20 evaluación interna y evaluación externa. La evaluación del Sistema Nacional de Educación puede ser interna o externa. La evaluación interna es aquella en la que los evaluadores son actores del establecimiento educativo; en cambio en la externa los evaluadores no pertenecen al establecimiento educativo. Ambos tipos de evaluación puede hacer uso de procesos e instrumentos de evaluación cualitativa o cuantitativa. Ecuador. Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

2.4. Estándares de Calidad de la Educación.

Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el

alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados. Ecuador. Ministerio de Educación.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos comunes por lograr.
- Estar referidos a logros o desempeños observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana.
- Presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.

Los estándares de calidad educativa tienen su principal propósito que es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.

Otros usos más específicos de los estándares de calidad educativa son:

- Proveer información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que puedan exigir una educación de calidad.
- Proveer información a los actores del sistema educativo para que estos puedan:

determinar qué es lo más importante que deben aprender los estudiantes, cómo debe ser un buen docente y un buen directivo, y cómo debe ser una buena institución educativa; realizar procesos de autoevaluación; diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento o fortalecimiento, fundamentados en los resultados de la evaluación y autoevaluación.

- Proveer información a las autoridades educativas para que estas puedan: diseñar e implementar sistemas de evaluación de los diversos actores e instituciones del sistema educativo; ofrecer apoyo y asesoría a los actores e instituciones del sistema educativo, basados en los resultados de la evaluación; crear sistemas de certificación educativa para profesionales e instituciones; realizar ajustes periódicos a libros de texto, guías pedagógicas y materiales didácticos; mejorar las políticas y procesos relacionados con los profesionales de la educación, tales como el concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, la formación inicial de docentes y otros actores del sistema educativo, la formación continua y el desarrollo profesional educativo, y el apoyo en el aula a través de mentorías; informar a la sociedad sobre el desempeño de los actores y la calidad de procesos del sistema educativo.

Se necesita de estándares en Ecuador porque existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, nuestro país no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. A partir de la implementación de los estándares, contaremos con descripciones claras de lo que queremos lograr, y podremos trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1 Generalidades del Desempeño docente.

El desempeño docente se lo conoce como el quehacer profesional de: planificación, ejecución y evaluación de la tarea educativa en el aula y la calidad de relación, comunicación que logre en el grupo clase, lo cual se expresa en logro de aprendizajes significativos, funcionales es el desarrollo del pensamiento crítico, reflexivo y propositivo de los estudiantes, a través de la investigación educativa y la validación del conocimiento, en la práctica.

En su relación con la institución educativa, debe evidenciar un fuerte compromiso institucional y un alto sentido de colaboración y participación en los equipos de trabajo interdisciplinarios, constituidos para el desarrollo integral de la institución.

Se puede afirmar que básicamente todos los sistemas de evaluación del desempeño docente tienen dos propósitos elementales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente. La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda a uno sumativa, la evaluación del desempeño docente tiene como uno de sus propósitos básicos formulados de manera más o menos explícita, la mejora de la calidad de la enseñanza; es decir, busca colaborar con el desarrollo profesional del docente mediante el mantenimiento o la optimización del desempeño y los resultados de la enseñanza.

Desempeño: significa cumplimiento del deber, de funciones.

Desempeño docente: se puede definir como el conjunto de normas que establecen las funciones que deben desempeñar los docentes para dar cumplimiento a su

importante labor como orientadores de las generaciones futuras, según el Diccionario LNS.

Para evaluar el desempeño docente se realiza; A través de los logros alcanzados por el alumno, mediante los instrumentos estandarizados que midan habilidad docente, a través de la opinión de los alumnos. En base a la opinión de los docentes (Autoevaluación) y en base a la opinión de los supervisores, directores u otras autoridades docentes.

Muchos son los autores que plantean su concepción acerca de lo que significa la Evaluación del Desempeño. A continuación analizamos varios conceptos: “La Evaluación del Desempeño o Evaluación de resultados es un proceso destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando su trabajo y, en principio a elaborar planes de mejora.” (Byars Rue,1996)

Para (Chiavenato, 1995). “Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo”. Este autor plantea la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

Según estos autores plantean que la evaluación del desempeño “es una técnica o procedimiento que pretende apreciar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento del personal de una organización” (Harper y Lynch, 1992). Esta evaluación se realiza en base a los objetivos planteados, las responsabilidades asumidas y las características personales.

El análisis de los diferentes conceptos sugiere que la esencia de todo sistema de Evaluación del Desempeño docente es realizar una valoración lo más objetiva posible acerca de la actuación y resultados obtenidos por la persona en el

desempeño diario de su trabajo; poniéndose de manifiesto la óptica de la evaluación la cual pudiera decirse tiene carácter histórico (hacia atrás) y prospectivo (hacia delante), y pretende integrar en mayor grado los objetivos organizacionales con los individuales.

Dentro de la organización las evaluaciones cubren varios propósitos. Es criterio de autores tales como (Harper y Lynch, 1992) y (Chiavenato, 1995) que cuando los sistemas de Evaluación del Desempeño están bien planteados, coordinados y desarrollados, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo para la institución y la comunidad.

Bretel Luis, (1994) expresa que al proponerse evaluar el desempeño docentes, es importante tener en cuenta que:

Es indispensable estar seguro de que lo que se evalúa es lo que se considera efectivamente un desempeño deseable, porque el efecto cultural de lo realmente evaluado será siempre más poderoso y determinante, sobre los desempeños futuros, que las intenciones declaradas de la misma.

La evaluación del desempeño docente, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.

Se puede concluir entonces que la medición de desempeño, en términos generales, es un esfuerzo sistemático aplicado a una organización, para evaluar su gestión, encaminada al cumplimiento de su misión, a partir de la optimización de sus procesos.

La Evaluación del Desempeño resulta útil para:

- Validar y redefinir las actividades de la institución (tal como la selección y capacitación).
- Brindar información al personal docente.
- Docente que deseen mejorar su futuro rendimiento.

Entre los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño docente, se encuentran: Mantener niveles de eficiencia, establecer estrategias de mejoramiento continuo. Aprovechar los resultados como insumos de otros modelos que permitan mediciones del rendimiento de su potencial laboral y por último incorporar el tratamiento de mejorarse continuamente.

La evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo. Estos son:

- La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en una institución
- Los estándares de la evaluación del desempeño deben estar fundamentados en información relevante del sitio de trabajo.
- Deben definirse claramente los objetivos del sistema de evaluación del desempeño.
- El sistema de evaluación del desempeño requiere el compromiso y participación activa de todos los docentes.
- El papel del supervisor debe considerarse la base para aconsejar mejoras.

La evaluación del desempeño tiene las siguientes ventajas:

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación.

- Políticas de compensación: puede ayudar a determinar quiénes merecen recibir aumentos.
- Decisiones de ubicación: las promociones, transferencias y separaciones se basan en el desempeño anterior o en el previsto.
- Necesidades de capacitación y desarrollo: el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional: guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

Entonces la evaluación de desempeño puede definirse como la aptitud y actitud del individuo frente a los diferentes roles o situaciones en los que se ve envuelto durante su vida. A medida que transcurre su existencia, la evaluación es una actividad propia de su cotidianidad, evalúa no solo las cosas y a las personas a su alrededor, sino también su desempeño ante las actividades y roles que enfrenta. (Werther Davis, 2000)

A través de la evaluación del desempeño personal, las autoridades que tienen a cargo la dirección de la institución, lo retroalimentan sobre la manera en que cumple sus funciones y actividades, alentando aquellos que excedan o tengan un desempeño satisfactorio, y tomando acciones correctivas cuando el desempeño sea inferior a lo planificado según los objetivos.

Teniendo en cuenta que el desempeño humano varía de una persona a otra, pues no solo depende de sus habilidades y destrezas, sino también de innumerables factores condicionales que influyen en su actuar, como es la motivación, el sentido de pertenencia con la organización, las recompensas individuales que perciban y que determinan el esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar, la evaluación del desempeño docente debe basarse en hechos reales y objetivos.

El desempeño docente es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, donde las áreas generales de competencias del docente de la educación básica regular son:

- Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana.
- Demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas.
- Dominio de la materia a desarrollar.
- Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.(Valdés, H. 2004)

3.2 Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: para qué evaluar. Se trata de un asunto delicado, entre otras, por las siguientes razones:

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

El investigador cubano. (Valdés, 2004) sustenta que una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

Función de diagnóstico: Es importante que tengamos presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada.

Para (Brock ,1981) sostiene que existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor:

- Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.).
- Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.)

Según (Stiggins y Duke, 1988) se identificaron las siguientes características del profesor que tiene relación con el desarrollo profesional:

- Fuertes expectativas profesionales.
- Una orientación positiva hacia los riesgos.
- Actitud abierta hacia los cambios.
- Deseo de experimentar en clases.
- Actitud abierta ante la crítica.
- Un conocimiento sólido de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Conocimientos sólidos de su área de especialización.
- alguna experiencia anterior positiva en la evaluación del profesorado.

Estos mismos autores plantearon que las características clave de los evaluadores, para asegurar el crecimiento profesional de los docentes son:

- Credibilidad como fuente de información.
- Tener una relación de cooperación con el profesor.
- Confianza.
- Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.
- Paciencia.
- Flexibilidad.

- Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Capacidad para crear sugerencias.
- Familiaridad con los alumnos del profesor.
- Experiencia pedagógica.
- Sugerencias útiles.

Entre las características de los procedimientos de evaluación que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación se incluye las siguientes:

- Claridad de los estándares de rendimiento.
- Grado de consciencia del profesor con respecto a estos estándares.
- Grado en que el profesor considera adecuados los estándares de rendimiento para su clase.
- Uso de observaciones de clases.

3.3 Definición de docente

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino docens, que a su vez procede de docere traducido al español como enseñar. (Bruno, F. (1997)

En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben

poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de enseñanza aprendizaje.

El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible a quien asumen el rol de educando. Cabe resaltar que existen docentes en todos los niveles primario, secundario, terciario y universitario que pueden ejercer su trabajo en la enseñanza pública o privada.

Además de establecer que existen docentes en diversos niveles también hay que subrayar que estos también pueden clasificarse en función de las asignaturas o materias que imparten en los centros educativos en los que trabajen. De esta manera, podemos encontrar docentes especializados en matemática, en lengua y literatura en geografía e historia, u otros.

La docencia, entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos. El docente, sus alumnos y el objeto de conocimiento. Una concepción teórica e idealista supone que el docente tiene la obligación de transmitir sus saberes al alumno mediante diversos recursos, elementos, técnicas, herramientas de apoyo. Así, el docente asume el rol de fuente de conocimiento y el educando se convierte en un receptor ilimitado de todo ese saber. En los últimos tiempos, este proceso es considerado como más dinámico y recíproco.

El importante papel que desempeña el docente en la vida de cualquier persona, pues, es el que le aporta una serie de valores y de conocimientos importantes para su trayectoria profesional y personal, que se ha reflejado no solo en diversos libros sino que está grabado en cada pensamiento de los estudiantes.

Tener calidad un profesor supone tener concretamente una serie de cualidades ordenadas al fin propio de la educación. Por tanto el profesor que desee tener calidad, que valore con profundidad lo que esto supone para la consecución de una educación de calidad, deberá tener muy claro el fin que persigue y habrá de gustarle perseguir ese fin. Entonces se concluye que un profesor que tenga calidad es aquel que tiene vocación y con el amor a la tarea que se realiza, amor jugoso, pleno de ilusiones, capaz de enfrentarse a las dificultades; amor que a pesar de todas las dificultades, produce alegría.

La vocación está basada en la libertad, tener facultad de elegir, de decidir. Pero esa facultad de elección o de decisión ha de ir acompañada de una apertura, de una amplitud de miras. Y por último un profesor de calidad debe ser siempre, por muchos años que tenga un aprendiz, pero no sólo de los libros, sino de sus alumnos, aprende todos los días. Un profesor de calidad debe ser investigador y hacer que sus alumnos investiguen sin miedo. Por lo tanto hay que fomentar la creatividad, lo cual lleva consigo libertad de actuación. (Tomás Alvira ,2008)

3.4. Perfil del/ la docente

Para ser un docente de calidad debe tener el siguiente perfil:

Conocer

- Posee dominio de las disciplinas científicas que pertenecen a su área y del saber pedagógico, sustentado en la psicología, sociología y filosófico, lo cual le otorga una identidad profesional.
- Conoce y maneja la teoría de la evaluación y del currículo, lo que le permite tomar decisiones científicas sobre el proceso educativo.

- Conoce y maneja el marco metodológico teórico de la investigación, con lo cual vivencia un mejoramiento profesional teórico, procesal y practico en su hacer educativo, constituyéndose en un docente investigador.
- Conoce la realidad educativa nacional y comprende las relaciones existentes entre el ser educativo y los factores sociales, económicos, políticos y culturales.

Ser

- Promueve la vida en todas sus manifestaciones, por lo cual la respeta. Ama y defiende; considera que éste es el valor más importante que tiene la humanidad.
- Mantiene una excelente relación interpersonal, mediante una empatía permanente, por lo que practica un talante de cercanía, de comunicación, de presencia y diálogo.
- Conoce al alumno, no solo de sus clases sino a través de la vida; por ello, se interesa no solo de su estudio, sino de su vida cotidiana, a la vez mantiene cierta distancia respeta la autonomía y personalidad del alumno.
- Acoge a las personas de manera serena, respetuosa y comprensiva, dando confianza y tranquilidad, sabe situarse como amigo y escuchar.
- Posee elevada autoestima que le permite vivir con autenticidad, aceptándose como es, pero sin conformarse.
- Demuestra un extraordinario equilibrio emocional que se proyecta en la alegría de compartir y en una paciencia infinita que desconoce la ira y la violencia.
- Demuestra una clara aceptación y vivencia de todos los valores humanos, siendo un ejemplo de vida que responde con una postura ética de respeto a sí mismo, frente a los otros, frente al conocimiento y la sociedad.

Hacer

- Planifica su acción educativa a partir de la realidad personal y social de sus alumnos y gestiona proyectos pedagógicos de innovación educativa.
- Diseña y planifica un sistema de evaluación integral y permanente del proceso, por lo que observa, percibe, advierte, reflexiona y previene. Le interesa conocer el avance y disposición de aprendizaje de sus estudiantes, utilizando sus resultados para retroalimentar los elementos del currículo.
- Valora y aplica la investigación como aspecto fundamental de su desempeño utilizando las teorías, tecnológicas y técnicas adecuadas para contribuir a la transformación de la región y del país.
- Utiliza estrategias y metodologías acordes con el momento histórico y con las características del medio en la cual se desenvuelve, con actitud abierta y alerta a los cambios.
- Selecciona y elabora recursos didácticos, acordes con las necesidades e interés de los alumnos, aprovechando los recursos del entorno e integrando la tecnología en el proceso de aprendizaje.
- Propicia un clima democrático de comunicación, de trabajo, de participación, estimulando la motivación, sostenida dentro del proceso de aprendizaje.

Compartir

- Estimula en sus estudiantes el desarrollo de una conciencia crítica orientada hacia la formación de estos como agentes sociales de innovación, para que actúen como

sujetos transformadores de las estructuras: social, económica y política de la comunidad.

- Promueve actividades de aprendizaje que fomenten el comportamiento, la solidaridad y la participación.
- Promueve y participa en acciones concretas que favorecen el equilibrio ecológico de su medio ambiente y el aprovechamiento racional d los recursos naturales.
- Demuestra la capacidad de trabajar en equipo.

Emprender

- Es proactivo, ve el futuro y busca mejorarlo demostrando capacidades de iniciativa personal, con creatividad, imaginación y fundamento científico.
- Posee iniciativa, genera ideas y propuestas, actúa con autonomía y autodeterminación.
- Posee capacidad de liderazgo para convocar y dirigir un espacio democrático y participativo.
- Sabe negociar para aglutinar a su alrededor las fuerzas capaces de generar cambio educativo.
- Manifiesta un pensamiento divergente, una inteligencia abierta, capaz de incorporar a su concepción los cambios que en el mundo se están produciendo, para generar proyectos, propuestas, ideas, evaluar y autoevaluarse. Ecuador. Ministerio Educación Cultura.

3.5 Tipos de docentes

Para que los docentes tomen conciencia de cómo han ido realizando sus labores y su práctica profesional, es necesario que se ubiquen en un tipo de docente para que adopten cambios a fin de cumplir con el objetivo primordial que radica en enseñar.

La clasificación de los tipos de docentes son los mencionados por Fernández (1991)

El profesor transmisor: también llamado tradicional, posee una metodología magistral y expositiva, sus objetivos dependen de los que diseñan el currículo y utiliza solamente la pizarra y de vez en cuando los videos como medios para la enseñanza.

El profesor tecnológico: la enseñanza está mediatizada por el método científica , la planificación de esta es una programación cerrada con el objetivo de adquirir conocimientos y capacidades según la disciplina , la metodología es magistral y expositiva haciendo uso de materiales audiovisuales, prensa, medios de comunicación, ordenador.

El profesor artesano: hay ausencia de planificación ya que se hace hincapié en la actividad autónoma de los estudiantes, utiliza una metodología magistral y activa, la comunicación es interactiva y espontanea, los medios que utilizan son diversos ya que los escogerá dependiendo de la temática que se esté manejando.

El profesor descubridor: se caracteriza por utilizar el método científico empirista e inductivo, tiene como meta el descubrimiento investigativo, la metodología se basa en métodos de proyectos, la comunicación debe ser prioridad entre los estudiantes.

El profesor constructor: es el más reciente y escaso, en su planteamiento la clave del aprendizaje es la mente del que aprende, se sigue una planificación negociada. La

metodología que emplea es la resolución de problemas de investigación y con prioridad en el proceso, la comunicación es dirigida por el profesor pero modificada por los estudiantes, los medios son flexibles y de elección abierta.

3.6. El problema de la calidad de la educación

En la historia del desarrollo educativo del presente siglo, la información que se tiene al alcance es sobre factores escolares que tienen algún grado de asociación con los resultados del aprendizaje de los alumnos y con otros elementos de su desarrollo personal. Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los textos escolares están fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las escuelas, para contrarrestarlas. (Montenegro, I. 2003, p.24)

Desde los años cincuenta hasta los ochenta, la investigación educativa reforzó este supuesto. El resultado más consistente de la investigación educativa en estos años se refería a la capacidad explicativa del contexto socioeconómico y cultural sobre los logros de la gestión escolar. Los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se han identificado al variable desempeño profesional del futuro maestro como muy, influyente determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar.

Hoy se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo el sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. .Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas, textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtenerse excelentes

medios de enseñanza, pero sin futuros docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación.

Entre las múltiples acciones que pueden realizarse para ello, la planificación de adecuados modelos instruccionales durante el periodo de formación docente juega un papel de primer orden, pues permite caracterizar su desempeño y por lo tanto propicia su desarrollo futuro al propio tiempo que constituye una vía fundamental para su atención y estimulación.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto-perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo. (Valdés, 2001, p.2)

La evaluación profesoral no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica que controla las actividades de los profesores, sino como una forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, para a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización. Resultaría por tanto sin sentido, apelar a un modelo coercitivo de evaluación profesoral, pues en todo caso las transformaciones educativas deben ser logradas con los maestros y no contra ellos. Por la función social que realizan los educadores están sometidos

constantemente a una valoración por todos los que reciben directa o indirectamente sus servicios.

Estas valoraciones y opiniones que se producen de forma espontánea sobre su comportamiento o competencia e independiente de la voluntad de los distintos factores que intervienen en el sistema escolar, pueden dar lugar a situaciones de ambigüedad, a contradicciones, a un alto nivel de subjetivismo y en ocasiones, pueden ser causa de decisiones inadecuadas y de insatisfacción y desmotivación de los docentes. Por esa razón se hace necesario un sistema de evaluación que haga justo y un proceso que permita valorar su desempeño con objetividad, profundidad e imparcialidad.

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para lograr su desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediateismo y la improvisación durante su gestión en el aula de clases.

Las funciones técnico-administrativas se refieren a la micro- administración que se efectúa antes del desarrollo de las actividades pedagógicas en el salón de clases. En este sentido, el docente debe:

- a. Planificar, ella supone actividades como el diagnóstico de la situación de los educandos, la ambientación del aula, el perfil del egresado del grado, la inscripción inicial con todos sus datos completos, el control de estadísticas, dotación de recursos.
- b. Evaluación; la dirección y la supervisión evalúan al docente, la evaluación del alumno y la eficacia de los componentes del diseño curricular.

Las funciones técnico-docentes se refieren al rol principal que el docente debe desempeñar como es el de la enseñanza. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Todo educador debe tener en claro que el sujeto del proceso educativo y la razón de ser, es la persona del alumno, por lo tanto, no hay que olvidar que la escuela es un tipo especial de organización en la cual se da una interacción permanente de personas: alumnos, profesores y asociación civil.

3.7 ¿Características de docentes para el siglo XXI?

En muchos docentes es común la afirmación, de que para ser un buen profesor, basta con tener un profundo conocimiento de la ciencia o materia que imparte. Si bien es cierto que este es un factor fundamental para ser un buen educador, considerables personas que están inversas en el área pedagógica piensan que este es el principal factor para ser un buen educador y lograr formar integralmente a sus alumnos, siendo la realidad.

En base a lo expuesto con anterioridad, la sociedad busca continuamente nuevas formas de culturizar, proceso del cual la metodología es de suma importancia, ya que se ha determinado que los profesores son el “principio y los encargados” de la educación cultural y hasta valórica de los alumnos. Se pretende que los profesores estén preparados y armados de metodologías para así lograr aquellos objetivos que la sociedad plantea.

La concepción de un profesor, generalmente como lo plantea el cognitivismo, es un facilitador activo de la información, es decir, el que entrega los conocimientos a los alumnos esperando que estos recopilen la información y la internalicen. (Ferreiro Gravié, 1996)

Pero dadas las exigencias del medio, esta concepción fue cambiando y esta teoría cognitivista evoluciono transformándose en lo que llama constructivismo; el cual pretende que el educador sea capaz de interactuar e innovar con los alumnos en una sala de clases, incentivando a los alumnos a que construyan su propio aprendizaje (aprendizaje por descubrimiento) y en donde el profesor actúa como guía o facilitador.

Adoptando este nuevo modelo constructivista, conjuntamente se han creado metodologías para desarrollar aún más las posibilidades de un aprendizaje significativo del alumno, en el cual se integran todas las formas o caminos para captar la atención de los alumnos. He aquí uno de los principales objetivos que debe ser capaz de lograr un profesor para el siglo XXI, desarrollar clases y entregar los contenidos de manera entretenida, en donde el alumno pueda participar de su aprendizaje y considerar este no como un deber impuesto por los padres o por la sociedad, si no como actividades divertidas que integran el aprendizaje no de forma arbitraria. Esto como primer desafío.

Se cree; además, que los futuros nuevos docentes estarán comprometidos con el proceso de cambio al cual postula la reforma educacional, que sean capaces de lograr desarrollar los contenidos mínimos obligatorios y los objetivos fundamentales transversales y verticales que son especificados en los programas de estudios de cada nivel. Generando así mayores expectativas de desarrollo para cada uno de los alumnos en su nivel respectivo.

Un profesional de la educación para el siglo XXI es capaz de generar ideas nuevas e independientes para entregar el conocimiento a sus alumnos, crear metodologías propias para lograr el aprendizaje esperado, implementando juegos y en especial utilizando la tecnología, que es una herramienta que se está incorporando actualmente a la educación y que sin duda será fundamental para la educación futura, creando y casi haciendo posible que los alumnos tengan una enseñanza personalizada.(Ferreiro Gravié ,1996)

Actuando conjuntamente, tanto la sociedad en si como los futuros docentes en este proceso de cambio por el cual atraviesa nuestro país, se cree que formando docentes con vocación se genere la clave para desarrollar una sociedad que esta oculta, y que tiene una deuda con la cultura. De esta manera se puede postular a una mejor educación, teniendo mejores docentes que entreguen lo mejor de sí para adquirir profesionales íntegros y ciudadanos participes de un desarrollo como país, inculcando así desde temprana edad a los alumnos a crecer como personas, crecer como país e innovar en este pueblo global de la cual todos son participes obteniendo como principal objetivo mejorar la calidad de vida en un futuro.

3.8 Dimensiones que se evalúan

3.8.1 Sociabilidad Pedagógica

La palabra pedagogía deriva del griego paidos que significa niño y agein que significa guiar, conducir. El que conduce a niños, la idea que se tiene de pedagogía ha sido modificado porque la pedagogía misma ha experimentado desde principios de siglo cambios favorables. Cada época histórica le ha impregnado ciertas características para llegar a ser lo que en nuestros días se conoce como: Ciencia multidisciplinaria que se encarga de estudiar y analizar los fenómenos educativos y brindar soluciones de forma sistemática e intencional, con la finalidad de apoyar a la

educación en todos sus aspectos para el perfeccionamiento del ser humano. Es una actividad humana sistemática, que orienta las acciones educativas y de formación, en donde se plantean los principios, métodos, prácticas, maneras de pensar y modelos, los cuales son sus elementos constitutivos. Es una aplicación constante en los procesos de enseñanza-aprendizaje. (Lemus Luis, 1975)

3.8.2. Habilidades pedagógicas y didácticas.

Existen muchas definiciones de didáctica, una de ellas es la dada por Dolch “Ciencia del aprendizaje y de la enseñanza en general”. Por tanto la didáctica es la ciencia de la educación que estudia e interviene en el proceso de enseñanza - aprendizaje con el fin de seguir la formación intelectual del educando; e intervienen elementos como el alumnado, el profesorado, deben llevar a cabo un proceso de aprendizaje, un desarrollo personal, tener un contenido con unas normas y haber comunicación. (Dolch Josef, 1952)

Didáctica es una disciplina, un conjunto de conocimientos de carácter teórico y práctico, conjunto de acciones relacionados con la educación que orientan el proceso educativo. Por medio de esta disciplina se pone en práctica las orientaciones de la pedagogía, ya que está relacionada con el trabajo del docente y da las pautas para mejorar la enseñanza en los estudiantes.

Por lo tanto didáctica es la ciencia, arte y la acción de enseñar utilizando los medios, los procesos y métodos más adecuados para los estudiantes.

Hoy más que nunca, las aulas y la vida de los centros educativos son un reflejo de la sociedad que les envuelve. Por otra parte esta misma sociedad le está exigiendo al profesorado que asuma unas responsabilidades para las cuales no se le había

preparado inicialmente. Es necesario, por tanto, dotar al profesorado de más preparación para poder afrontar situaciones que se le presentan, tanto en la vida interna de las aulas como en la dinámica de los centros. Junto al dominio de su materia y de su especialidad debe poseer también recursos y estrategias de enseñanza para saber propiciar el aprendizaje en sus estudiantes; habilidades y “autoritas moral” para facilitar la convivencia y saber afrontar los conflictos que se produzcan en la vida escolar; o ser valedor de principios y valores humanos, cívico-sociales que pueda desarrollar en sus estudiantes. (Castillo, 2012)

3.8.3 Desarrollo emocional

El desarrollo emocional es algo adquirido con el transcurso de la vida de un individuo, no hay certeza de cuando este desarrollo culmina, pero lo cierto es que la base, es decir la niñez influye de manera directa en este desarrollo tan importante. (Díaz Sáreli, 2010)

Las emociones y sentimientos que influyen en la formación y búsqueda de la identidad propia de todas las personas y está relacionado con la inteligencia emocional, la cual emplea para definir las cualidades emocionales que parecen tener importancia para el éxito. Estas pueden ser: empatía, expresión y comprensión de los sentimientos, independencia, capacidad de adaptación, persistencia, cordialidad, seguridad, amabilidad. Entonces para concluir el desarrollo emocional es aquel que posee cada individuo con una alta autoestima. (Salovey Peter, 2006)

3.8.4. Atención a estudiantes con necesidades especiales

La perspectiva de la inclusión demanda avanzar hacia un único sistema educativo que sea más diversificado para atender de forma adecuada las necesidades los distintos colectivos y personas, con el fin de lograr, por distintas vías equivalentes en

calidad, aprendizajes equiparables para toda la población. Esto supone superar la actual separación entre la educación para todos y la educación para aquellos que por diferentes razones son considerados diferentes. (Blanco Rosa, 2006)

Es urgente proporcionar diferentes opciones, caminos y modalidades, equivalentes en calidad, para atender la diversidad de necesidades de las personas y de los contextos en los que tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje. La diversificación de la oferta educativa debe acompañarse de mecanismos y estrategias que contribuyan a fortalecer la demanda por una educación de calidad de aquellas personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad.

Los grandes fines de la educación y los aprendizajes establecidos en el currículum escolar han de ser el referente fundamental para la educación de todos y cada uno de los alumnos y alumnas, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades, y la educación debe proporcionar a cada uno las ayudas y recursos que necesiten para aprender y desarrollarse plenamente como persona. Algunos alumnos van a requerir más ayudas distintas para atender sus necesidades educativas, que como ya se ha señalado son fruto de su origen social y cultural de sus características personales.

3.8.5 Aplicación de normas y reglamentos

Las instituciones educativas tienen sus normas y reglamentos para mejorar la organización y dar cumplimiento con lo estipulado en la ley de educación. Por ello se detalla a continuación normas que permiten mejorar el ámbito educativo tomado del Reglamento de la LOEI:

- a) Respetar y cumplir las normas académicas e institucionales.
- b) Llegar puntualmente a clases y faltar solo en caso de fuerza mayor.

- c) Proporcionar a los estudiantes una formación integral basada en el conocimiento científico, formación de valores e identidad.
- d) Entregar puntualmente a las autoridades las planificaciones curriculares.
- e) Desarrollar destrezas, capacidades y competencias para que puedan constituirse en seres útiles a la sociedad.
- f) Fortalecer las relaciones interpersonales a través de lineamientos y acciones comunes en la comunidad educativa.
- g) Propiciar un cabal conocimientos de la realidad del entorno inmediato y mediato.
- h) Fortalecer la práctica de los valores humanos, según la Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- i) Participar activamente en todos los programas establecidos por la institución.

Con la aplicación de estas normas y reglamentos se fortalecerá el desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa, para que oriente los comportamientos personales y sociales en una convivencia armónica, con esfuerzos permanentes de todos quienes conforman la institución, cuyo efecto se utilizará una metodología activa, participativa que solucione problemas de manera pacífica con esfuerzos permanentes.

3.8.6 Relaciones con la comunidad

Relaciones con la comunidad se refiere a los distintos métodos que utilizan los/as docentes para establecer y mantener una relación de beneficio mutuo con las comunidades en las que laboran. El maestro se relaciona con la comunidad subyacente es que cuando en la institución educativa asume la responsabilidad cívica y toma un interés activo por el bienestar de su comunidad, entonces se obtiene una serie de beneficios a largo plazo en términos de apoyo a la comunidad, la lealtad y la buena voluntad. "La participación comunitaria se construye la imagen

pública y la moral de los empleados y fomenta un sentido de trabajo en equipo que es esencial para el éxito a largo plazo " señaló. (Desatnik Lisa, 2006)

3.8.7 Clima de trabajo

El clima de trabajo es eficaz cuando aseguran que los empleados tengan claro su propósito y saber exactamente lo que se espera de ellos. De esta manera, las empresas funcionan como un todo para alcanzar sus objetivos.

Las relaciones entre docentes ayudan a mejorar la comunicación y lograr un trabajo conjunto entre compañeros. La construcción del clima de trabajo debe ser positivo, pues es la clave para el bienestar de todos. (Neva Milicic, 1999)

“El ambiente educativo es concebido como una construcción diaria de reflexión cotidiana, singularidad permanente que asegure la diversidad y con ella la riqueza de la vida en relación.” (Ospina, 1999)

La expresión ambiente educativo induce a pensar el ambiente como sujeto que actúa con el ser humano y lo transforma. De allí se deriva que educa la ciudad, la calle, la escuela, la familia, el barrio y los grupos de pares, entre otros. Reflexionar sobre ambientes educativos para el sano desarrollo de los sujetos convoca a concebir un gran tejido construido con el fin específico de aprender y educarse. (Naranjo Torres, 1996)

Otra de las nociones de ambiente educativo remite al escenario donde existen y se desarrollan condiciones favorables de aprendizaje. Un espacio y un tiempo en movimiento, donde los participantes desarrollan capacidades, competencias, habilidades y valores. (Parras, 1997, p.15-18)

Para los realizadores de experiencias comunitarias dirigidas a generar ambientes educativos, se plantean dos componentes en todo ambiente educativo: los desafíos y las identidades. Los desafíos, entendidos como los retos y las provocaciones que se generan desde las iniciativas propias o las incorporadas por promotores, educadores y facilitadores, entre otros. Son desafíos en tanto son significativos para el grupo o la persona que los enfrenta, y con la menor intervención de agentes externos. Los desafíos educativos fortalecen un proceso de autonomía en el grupo y propician el desarrollo de los valores.

Los ambientes educativos también están signados por la identidad, pues la gestión de las identidades y lo cultural propio es la posibilidad de creación de relaciones de solidaridad, comprensión y apoyo mutuo e interacción social.

El ambiente educativo no se limita a las condiciones materiales necesarias para la implementación del currículo, cualquiera que sea su concepción, o a las relaciones interpersonales básicas entre maestros y alumnos. Por el contrario, se insta en las dinámicas que constituyen los procesos educativos y que involucran acciones, experiencias y vivencias por cada uno de los participantes; actitudes, condiciones materiales y socio-afectivas, múltiples relaciones con el entorno y la infraestructura necesaria para la concreción de los propósitos culturales que se hacen explícitos en toda propuesta educativa. (Chaparro, 1995, p.2)

Actualmente, por ambiente educativo se entiende una u otra denominación, no sólo se considera el medio físico, sino las interacciones que se producen en dicho medio. Son tomadas en cuenta, por tanto, la organización y disposición espacial, las relaciones establecidas entre los elementos de su estructura, pero también las pautas de comportamiento que en él se desarrollan, el tipo de relaciones que mantienen las personas con los objetos, las interacciones que se producen entre las

personas, los roles que se establecen, los criterios que prevalecen y las actividades que se realizan. (Moreno y Molina, 1993)

3.8.8 Disposición al cambio en Educación

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Por lo tanto, cada individuo en el desempeño de sus funciones, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en su forma de realizarse. Entonces propone capacitarse colectivas y a todo nivel, a fin de conseguir profesionales más eficientes y productivos caso contrario se detiene el cambio y el progreso.

Adquirir una nueva mentalidad o sea conocer, visualizar y proceder al cambio en forma seria y profunda a fin de que no solo conozca lo nuevo sino lo importante lo aplique en su diario labor que es la técnica utilizada para llegar al éxito y calidad. Hoy en día nos podemos dar cuenta que el mundo va avanzando constantemente, ya sea en nuevas tecnologías, nuevas culturas, nuevas maneras de pensar. Los tiempos ya no son como antes, y lo vemos en el día a día, cuando. Los cambios tecnológicos, en un tiempo el único medio de comunicación era por cartas, hoy en día existen desde el teléfono hasta el internet, y muchos ejemplos que puedo seguir dando. Es difícil saber cómo vamos a reaccionar ante un cambio, por eso hemos aprendido que se debe preparar a las personas, es como nos enseñan en todas las materias cuando dicen que somos un sistema y cuando existe un cambio afecta a cada una de las partes.

En estudios técnicos se dice que para enfrentar un cambio debemos adaptarnos a él, por lo que se hablan de 2 tipos de reacciones en los seres humanos, que son: tendencia al estado estacionario: es cuando se espera que nada varíe en el tiempo y

tendencia a la transformación: cuando están preparados a que se realice un cambio. Para enfrentar un cambio debemos adaptarnos a él, por lo que debemos contar con una actitud y esta actitud debe ser positiva, es acá donde comienza la relación en una organización de disposición al cambio. (Velásquez Pamela ,2010)

Para que en un cambio tengan la disposición de adaptarse a él, debemos tener claro que a veces tenemos que dejar de lado ciertas cosas como comportamientos, hábitos, pensamientos, sino formar parte de él.

3.8.9 Plan de clase como estrategias de planificación.

La escuela ha sido objeto de un conjunto de demandas orientadas a erradicar la rutina y proponer cambios profundos en educación, relacionadas con qué y cómo se enseña y cómo se aprende. No solo deben importar los contenidos, sino el tiempo, las estrategias, los recursos y los resultados, como productos de un proceso sostenido y sistemático; es decir se espera un giro en las posiciones pedagógicas del trabajo escolar.

El aprendizaje es exitoso en la medida que esté cuidadosamente planificado, con respecto a lo que deben aprender los estudiantes.

La planificación es un proceso mental, didáctico y constante que educa y organiza situaciones de aprendizaje que el maestro selecciona y desarrolla durante la clase. Algunos consideran la planificación como un proceso estratégico, dinámico, sistemático, flexible y participativo que explicita los deseos de todo educador de hacer su tarea un quehacer organizado y científico, mediante el cual pueda anticipar sucesos y prever resultados. Esto conllevaría a que el maestro es competente que valore, selecciona y diseña actividades adecuadas para el proceso de enseñanza aprendizaje. (Araujo Betty, 2009)

Para que el aprendizaje sea significativo es necesario que se den ciertas condiciones y disposiciones en el aprendiz y también en la forma de enseñar que incluya la motivación, la activación de conocimientos previos y la puesta en marcha de procesos de comprensión y significación o de estrategias de aprendizaje.

Estas condiciones no son solo estados de ánimo o responsabilidad del alumno, sino que depende también de condiciones externas, como la manera en que se le enseña o las actividades y tareas que se le proponen. Por lo tanto para que se produzca un aprendizaje constructivo, comprensivo y significativo, los estudiantes han de estar activos, comprobando la hipótesis o proponiendo alternativas. El verdadero aprendizaje es aquel que se da un contexto similar al científico, en el que a partir de ciertas ideas o teorías, se descubren mediante el ejercicio sistemático y lógico del razonamiento.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

4.1 Definición de Director o Rector

Director , también conocido como ejecutivo delegado, jefe ejecutivo, presidente ejecutivo, principal oficial ejecutivo, es la máxima autoridad de la gestión y dirección administrativa en una organización o institución según el Diccionario de la Real Academia Española.

El director o rector es una persona de reconocidos antecedentes académicos, siendo una eminencia en su especialidad. Por lo tanto la duración del rector en el cargo también varía según cada caso por lo general se extiende cada cuatro años. Para la elección de un director o rector es escogido de, manera directa por la junta de profesores de cada institución o través de concursos.

El rector, es un líder de la institución educativa y es un factor determinante para la consolidación de la autonomía escolar.

Para acceder a estos cargos directivos, en las instituciones educativas públicas o privadas, se requiere estar al menos en la categoría D del escalafón del magisterio ecuatoriano.

Podrán participar en los cursos para acceder a los cargos de rectores y directores los profesionales de la educación pública, privada o fiscomisional que cumplan con el perfil requerido en la LOEI para el cargo descrito.

Los cargos directivos de rectores y directores son parte de la carrera educativa pública y remunerativamente estarán sujetos a la Ley que regule el servicio público. Los docentes fiscales que accedan a cargos directivos de rectores y directores. Deben tener título profesional docente, o ser profesional de un área de interés para el sector educativo con título de postgrado relacionado a educación.

b. Aprobar las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa en los casos que corresponda.

c. Haber sido docente de aula al menos durante cinco años.

d. Aprobar la prueba de selección para ser directivo, establecida por la Autoridad Educativa Nacional.

e. Dominar un idioma ancestral en el caso de instituciones interculturales bilingües.

Vicerrectores y subdirectores

Estos son cargos directivos a los que únicamente se podrá acceder en las instituciones educativas públicas, a través del concurso de méritos y oposición.

Según el artículo 121 de la LOEI, a fin de ser promovidos a las funciones de vicerrector y subdirector educativo, los docentes deben cumplir con los siguientes requisitos antes de participar en el concurso público de méritos y oposición:

- a. Superar las evaluaciones tomadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
- b. Tener título de tercer nivel en áreas relativas a gestión de centros educativos.
- c. Haber ejercido un cargo o función directiva en el sistema educativo o haber desempeñado la función de docente-mentor al menos dos años consecutivos, luego de aprobar el programa de formación como mentor.

Así, una buena gestión y administración de las instituciones educativas, permitirá que éstas cuenten con. Una dirección sólida en cabeza del rector como líder de la gestión pedagógica, administrativa y social de su institución y una administración consolidada, es decir, un Gobierno Escolar que tome decisiones teniendo en cuenta los intereses de la comunidad educativa y que rinda cuentas de su gestión a la misma; que posea una infraestructura definida y unos procesos administrativos claros frente a la gestión financiera y el manejo de los bienes y servicios. También una estrategia pedagógica clara que se desarrolle a través de un plan de estudios concreto y de una metodología con políticas definidas frente al manejo de casos especiales, criterios de evaluación y promoción.

La gestión escolar hace referencia a los procesos de dirección pedagógica y administración de recursos físicos, humanos y financieros de la institución educativa. Dirigir la institución educativa implica, primordialmente, un acto pedagógico en el que se promueva, entre otros aspectos, la participación de la comunidad educativa en la formulación, ejecución y seguimiento de planes de acción y metas en cobertura,

equidad y calidad. Por otra parte, requiere de una administración eficiente de los recursos, aspecto determinante en los índices de eficiencia interna y calidad educativa.

La actual legislación le otorga al rector mayor autonomía, porque ahora participa en la definición de los perfiles y en la selección de los docentes. Administra el personal asignado a su institución en lo relacionado con las novedades y los permisos. Distribuye las asignaciones académicas y demás funciones de docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo. Impone las sanciones disciplinarias propias del sistema de control interno disciplinario, de conformidad con las normas vigentes, y administra el Fondo de Servicios Educativos.

De igual forma, se hace explícita su responsabilidad frente a la calidad educativa. Si bien la Ley 115 determina que el rector es quien orienta la ejecución del Proyecto Educativo Institucional, en la Ley 715 se complementa esta competencia; además de orientar la ejecución, dirige la preparación del PEI con la participación de los diversos actores de la comunidad educativa, lo que representa la responsabilidad del rector en la calidad de la educación que imparte la institución en que labora. Así mismo, el rector promueve el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento, y tiene a su cargo la formulación y ejecución de planes anuales de acción y de mejoramiento de la calidad. Ecuador. Ministerio de Educación y Cultura.

4.2. La LOEI en su Artículo 44 expresa lo siguiente.

1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores.

2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes.
3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento.
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes.
6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes.
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;
8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares.
9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;
12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;

13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica.
15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos.
16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento.
17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones y implementar sus recomendaciones;
20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,
21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

En los establecimientos fiscomisionales y particulares, los directivos y docentes deben cumplir con los mismos requisitos de los directivos y docentes fiscales, establecidos en el presente reglamento.

4.3 Atribuciones del Subdirector o Vicerrector según el Art.44 de la LOEI.

Cuando por el número de estudiantes en una institución educativa exista el cargo directivo de Subdirector o Vicerrector, son sus deberes y atribuciones las siguientes.

1. Presidir la Comisión Técnico Pedagógica de la Institución;
2. Dirigir el proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Dirigir los diferentes niveles, subniveles, departamentos, áreas y comisiones, y mantener contacto permanente con sus responsables;
4. Proponer ante el Consejo Ejecutivo la nómina de directores de área y docentes tutores de grado o curso;
5. Asesorar y supervisar el trabajo docente;
6. Revisar y aprobar los instrumentos de evaluación preparados por los docentes;
7. Elaborar y presentar periódicamente informes al Rector o Director del establecimiento y al Consejo Ejecutivo sobre el rendimiento académico por áreas de estudio y sobre la vida académica institucional;
8. Implementar el apoyo pedagógico y tutorías académicas para los estudiantes, de acuerdo con sus necesidades;
9. Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa emitidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional;
10. Las demás que le delegue el Rector o Director; y,
11. Las demás previstas en el presente reglamento o la normativa específica que expida para el efecto el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Por lo tanto, los docentes con estos cargos se caracterizan por ser un proceso de carácter horizontal, democrático, participativo, respetuoso del saber del docente, centrado en la institución educativa, formativo, profesional y colaborativo.

4.4. Liderazgo

Una definición estrechamente relacionada al de liderazgo es el de líder, el cual es necesario diferenciarlo de otras influencias que no necesariamente contienen lo que es esencial para que alguien sea considerado líder. Es útil apreciar algunas definiciones de distintos autores.

- Son aquellos miembros del grupo que influyen sobre las actividades del grupo
- Miembro del grupo que es escogido oficialmente o elegido, para dirigir y coordinar las actividades del grupo. (Fiedler, 2003)
- Es una personalidad que trabaja con un grupo, compuesto por personalidades individuales y la actividad conjunta se realiza en determinada situación o coyuntura, lo que constituye una y tarea. (Rodríguez, 2006)
- Persona con ciertas cualidades en cuanto a la personalidad y carácter, las cuales están adecuadas a la situación general y estructuras dentro de un determinado grado de conocimientos técnicos y experiencias pertinentes; además es capaz de proporcionar las funciones necesarias para guiar al grupo hacia el mejor logro de sus propósitos, en tanto que procura mantener y edificar su unidad como equipo. (Davis, 2005)

Entonces líder será una persona que apoya a los demás, busca opinión de otros, da responsabilidades, busca apoyo, goza los triunfos, oye y habla, aconseja, es compañero, enseña, es paciente, cree en los demás, infunde respeto, alegra con su presencia, reconoce éxitos, pone soluciones, es autoridad reconocida y lo más importante es humilde y sencillo.

El rector será la persona encargada de velar por la eficacia de la institución educativa por ello la importancia de una buena gestión para el éxito de las instituciones educativas, toda vez que ésta incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas, la distribución del trabajo y su productividad, la eficiencia de la administración, el rendimiento de los recursos materiales y la calidad de los procesos educacionales. En este sentido, el rector debe asumir el reto de lograr, bajo su dirección, una estructura organizacional que asegure su participación constante en lo académico, técnico y administrativo, y la presencia diaria y constante del docente. También tiene que garantizar la autonomía técnica y pedagógica del establecimiento, consolidar una cultura escolar caracterizada por la calidad humana y profesional de todo el personal de la institución, y permitir un eficiente uso de los recursos pedagógicos.

Así, una buena gestión y administración de las instituciones educativas, permitirá que éstas cuenten con: Una dirección sólida en cabeza del rector como líder de la gestión pedagógica, administrativa y social de su institución.

Una administración consolidada, es decir, un Gobierno Escolar que tome decisiones teniendo en cuenta los intereses de la comunidad educativa y que rinda cuentas de su gestión a la misma; que posea una infraestructura definida y unos procesos administrativos claros frente a la gestión financiera y el manejo de los bienes y servicios.

Una estrategia pedagógica clara que se desarrolle a través de un plan de estudios concreto y de una metodología con políticas definidas frente al manejo de casos especiales, criterios de evaluación y promoción expone que: la gestión escolar hace referencia a los procesos de dirección pedagógica y administración de recursos

físicos, humanos y financieros de la institución educativa. Dirigir la institución educativa implica, primordialmente, un acto pedagógico en el que se promueva, entre otros aspectos, la participación de la comunidad educativa en la formulación, ejecución y seguimiento de planes de acción y metas en cobertura, equidad y calidad. Por otra parte, requiere de una administración eficiente de los recursos, aspecto determinante en los índices de eficiencia interna y calidad educativa.

La actual legislación le otorga al rector mayor autonomía, porque ahora participa en la definición de los perfiles y en la selección de los docentes. Administra el personal asignado a su institución en lo relacionado con las novedades y los permisos. Distribuye las asignaciones académicas y demás funciones de docentes, directivos y administrativos a su cargo. Impone las sanciones disciplinarias propias del sistema de control interno disciplinario, de conformidad con las normas vigentes, y administra el Fondo de Servicios Educativos. (Altablero ,2002, julio 16)

De igual forma, se hace explícita la responsabilidad frente a la calidad educativa. Si bien la Ley 115 determina que el rector es quien orienta la ejecución del Proyecto Educativo Institucional PEI, en la Ley Artículo 715 se complementa esta competencia; además de orientar la ejecución, dirige la preparación del PEI con la participación de los diversos actores de la comunidad educativa, lo que representa la responsabilidad del rector en la calidad de la educación que imparte la institución en que labora. Así mismo, el rector promueve el proceso continuo de mejoramiento de la calidad de la educación en el establecimiento, y tiene a su cargo la formulación y ejecución de planes anuales de acción y de mejoramiento de la calidad.

Con el fin de promover el acompañamiento de la comunidad educativa a su gestión, los rectores disponen de algunos mecanismos para la rendición de cuentas. Ahora, deben comunicarles a los padres de familia la información sobre los docentes de

cada asignatura, los horarios y la carga docente de cada uno de ellos. También es su deber presentar un informe al Consejo Directivo de la Institución Educativa en donde éste, a su vez, planteará las sugerencias que la comunidad educativa considere pertinentes para una buena gestión escolar.

Lo anterior plantea que los directivos o rectores deben estar preparados para asumir los nuevos retos en materia de gestión escolar, con el propósito de fortalecer el desempeño de sus nuevas funciones e impulsar el desarrollo continuo de la institución en su tarea de garantizar una educación completa y de calidad en las instituciones que dirigen, de manera que puedan prestar un servicio educativo que ofrezca permanencia y calidad.

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

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

4.5 ¿Qué es la evaluación del desempeño directivo?

La Evaluación de Desempeño Directivo es un proceso al servicio del mejoramiento de las funciones de Docentes, Directivos y Técnico-Pedagógicas. Su importancia radica en que permite a los responsables de la gestión de los establecimientos

demostrar sus competencias para liderar procesos pedagógicos, elaborar objetivos institucionales y metas desafiantes, que permitan a las escuelas desarrollar una educación de mayor calidad e igualdad. (Iván Gajardo, 2007, abril 13)

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

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

La evaluación del desempeño profesional de los directivos permite el conocimiento del desempeño directivo a través de la observación del trabajo en el aula y vigilancia por parte de la máxima autoridad educativa o su delegado (vicerrector, subdirector, primer vocal del Consejo Directivo o Consejo Técnico)

4.6 Modelo de desempeño directivo.

Son importantes los estándares de Gestión Escolar porque abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y a que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo. Por ello los establecimientos educativos necesitan de un directivo de calidad que busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana. Quito Ministerio de Educación.

4.7 ¿Qué tipo de “líder educativo” necesita el Ecuador?

Los Estándares de Desempeño Directivo hacen referencia al liderazgo, a la gestión pedagógica, al talento humano, a recursos, al clima organizacional y a la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar.

Los estándares propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador se caracterizan por:

- Están planteados dentro del marco del Buen Vivir
- Respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades
- Aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas
- Contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje
- Favorecen el desempeño profesional de todos los actores educativos
- Vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

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

4.8 Dimensiones que se evalúan

4.8.1 Competencias Gerenciales

Las competencias gerenciales son una combinación de los conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita un gerente para ser eficaz en una amplia gama de labores gerenciales y en diversos entornos organizacionales.

Como se definió anteriormente la competencia es una característica subyacente de la personalidad que garantiza un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. (Boyatzis Richard, 1972)

La competencia tiene tres componentes: el saber hacer (conocimientos), el querer hacer (factores emocionales y motivacionales) y el poder hacer (factores situacionales y de estructura de la organización).

Después de conocer las funciones que desarrolla un gerente y de acuerdo al perfil profesional señalado, se puede establecer las competencias específicas que requiere un gerente, las mismas que se pueden agrupar en tres tipos que son: cognitivas, interpersonales y técnicas.

Para el psicólogo organizacional es importante conocer las competencias gerenciales por dos razones esenciales: la primera para efectuar selección de personal gerencial y la segunda para asesorarlo en sus funciones al interior de las organizaciones y mejorar la gestión en la institución educativa.

4.8.2 Competencias Pedagógicas

El éxito de una formación no reside sólo en el hecho de que un individuo se apropie de un conocimiento, sino en la capacidad de generar aquellas oportunidades y

capacidades para que logre utilizar éste de manera edificadora en su ascenso como persona interesada en sí misma y en sus congéneres. (Arboleda Julio, 2007)

En este propósito los profesores tienen un papel relevante que desarrollar. Para intervenir proactivamente en los procesos de apropiación cognitivo afectiva, uso, aplicación y generación de conocimiento de sus estudiantes, así como en el desarrollo de valores, actitudes y disposiciones, es preciso que cuenten con los potenciales mínimos que requiere tal aspiración: las competencias y comprensiones pedagógicas que les reclama la sociedad, el mundo de hoy y de la vida para reafirmar el derecho al aprendizaje y a la formación integral.

Por competencia pedagógica se entiende aquí la serie de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y disposiciones que alguien debe poseer para intervenir en la formación integral de un individuo. No obstante el carácter de la competencia lo define la naturaleza del entorno en el que el mediador realice su intervención, hay unos mínimos que todo docente debería poseer para asumir su tarea en el complejo entorno de los aprendizajes y las comprensiones que deben construir los estudiantes. En efecto, los desempeños de los docentes y directivos han de correr paralelas con la modalidad, los propósitos y los fines institucionales, así como con las características del entorno y de los estudiantes. Así, un docente de una institución con enfoque inclusivo debe incorporar al proceso de formación de sus competencias mínimas los potenciales pedagógicos que demanda la inclusión. Análogamente, si el enfoque institucional es constructivista o por proyectos de vida, entre otras posibilidades, debe ser competente para interactuar bajo estas premisas.

Otro rasgo característico de la competencia pedagógica son las disposiciones. En este escenario interesa una disposición intrínseca, propia de aquellos

administrativos que cuentan con un proyecto de vida académico y profesional. Formar la disposición es una tarea del sujeto y de la sociedad. La sociedad, la cultura, los organismos educativos median para que los individuos formen (en sí mismos) funciones mentales como el aprendizaje, el pensamiento, la disposición, la atención, el interés, la concentración, la cognición, entre otras. Para que el profesor forme disposiciones para intervenir en los aprendizajes y la formación integral del estudiante y de sí mismo requiere, a mi modo de ver, de un ejercicio permanente de reflexión actuante, que parta de reconocer las dimensiones y connotaciones de la tarea educativa y de la acción pedagógica, y valorar como está actuando en el proceso.

4.8.3. Competencias de liderazgo en la comunidad

El liderazgo comunitario es cuando una persona tiene la capacidad de influir más que otros miembros de la comunidad en el desarrollo de actividades o a la toma de decisiones a favor de la comunidad. (Ricardo Jiménez)

El líder debe tomar decisiones en algunas ocasiones pero debe ser apoyada por la comunidad. Es allí donde se mira la clase de liderazgo que tiene esta persona ya que hay habilidades que identifican a un líder de mejor manera para poder orientar adecuadamente a una comunidad.

1. Habilidad humana
2. Habilidad técnicas
3. Habilidad del conocimiento teórico

Según otro autor el liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en grupo de

personas determinando, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.(Landolfi, 2010)

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como. El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas u objetivos.

Las características más relevantes en los líderes son; honestidad, transparencia, carisma, capacidad de organización, minuciosidad, justicia, lealtad, fiabilidad, respeto a la gente, capacidad de escuchar y de comunicar.

4. Metodología

La metodología utilizada en la investigación comprende los siguientes apartados:

Participantes.

La investigación se realizó en el Colegio Nacional Mixto Shumiral, ubicado en la provincia del Azuay, cantón Camilo Ponce Enríquez, parroquia Shumiral, es decir en un sector rural, la institución educativa es de tipo fiscal y su jornada de trabajo es matutina.

Las personas que se les aplicaron las encuestas fueron 293 en un promedio general; para la evaluación del desempeño profesional docente participaron 13 maestros. Se trabajó con la muestra de los estudiantes de octavo, noveno y décimo año de básica que son 118 estudiantes por ende los jóvenes de primero, segundo y tercero de bachillerato la muestra establecida es de 80 estudiantes; un promedio total de la muestra de los estudiantes es de 198 jóvenes que colaboraron para realizar esta investigación.

Para la evaluación del desempeño profesional directivo participaron la autoridad que es la Rectora, el Inspector General, tres miembros del Consejo Ejecutivo, cuatro integrantes del Consejo estudiantil y tres miembros del Comité Central de Padres de Familia y el Supervisor Escolar.

Muestra de investigación.

En la presente investigación, el tipo de muestreo que más se ajusta a los requerimientos de la investigación es el muestreo probabilístico, con su variante muestra aleatoria simple.

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

$$n = \frac{Z^2 x P x Q x N}{\infty^2 N - 1 + Z^2 . x P x Q}$$

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

N: 170 estudiantes

$$n = \frac{Z^2 x P x Q x N}{\infty^2 N - 1 + Z^2 . x P x Q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 x (0.5) x (0.5) x (170)}{(0.05)^2 (170-1) + (1.96)^2 x 0.5 x 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) x 0.5 x 0.5 x 170}{(0.0025) x (169) + (3.8416) x (0.5) x (0.50)}$$

$$n = \frac{163.268}{(0,0025) (169)}$$

$$n = \frac{163.268}{0.4225+0.9604}$$

$$n = \frac{163.268}{1.3829}$$

$$n = 118.06$$

n = 118 estudiantes

La población investigada, por estratos, para evaluar tanto el desempeño profesional docente como el desempeño profesional directivo, es la que consta a continuación en la siguiente tabla.

En la siguiente tabla se detalla la muestra investigada del Colegio Nacional Mixto Shumiral.

Población	N	(95%)	%	Z	P	Q	Muestra
Para el Desempeño Profesional docente Rectora	1						1
Subdirector O Vicerrector	1						1
Inspector General	1						1
Docentes De 8°, 9°,10° 1°, 2°, 3° AEB	13						13
Estudiantes de 8°,9° 10° AEB	170	95	15	1.96	0.5	0.05	118
Estudiantes 1°,2°,3°AEB	100	95	15	1.96	0.5	0.5	80
Padres de familia	100	95	15	1.96	0.5	0.5	80
Para el desempeño profesional directivo Rectora	1						1
Subdirectora	1						1
Inspector general	1						1
Consejo Directivo	3						3
Consejo Estudiantil	4						4
Comité Central de padres de familia	3						4
Supervisor Escolar	1						1

Para la recolección de información en el centro educativo en el que se realizó la investigación, se seleccionó y se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos.

La encuesta

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó la encuesta a la rectora, vicerrectora, docentes, inspector general, coordinador de área y estudiantes del Colegio Shumiral, así como a padres de familia.

Por otra parte, para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó a la Rectora. Consejo directivo o Técnico, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisor Escolar.

La observación

En la presente investigación, se llevó a cabo la observación de la clase por parte de la maestrante a los docentes evaluados, con el objetivo de reflexionar sobre el desempeño profesional docente con el fin de mejorar la práctica en el aula.

Entrevista

Se utilizó esta técnica previa a la primera entrevista con el directivo institucional para tener referencias generales de la institución educativa.

Instrumentos

La evaluación del desempeño profesional docente, se implementó como se ha mencionado la técnica de las encuestas, para la que se utilizaran como instrumentos los siguientes cuestionarios.

- ✓ Para la autoevaluación de los docentes y evaluación por parte de la rectora, teniendo como objetivo reflexionar sobre el desempeño profesional, con el fin de mejorar la práctica docente en el aula.

- ✓ La coevaluación de los docentes, cuyo propósito es reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.
- ✓ Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes y padres de familia, estos cuestionarios se aplican con el objetivo de 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.
- ✓ En relación con la evaluación desempeño profesional directivo, se realizó la correspondiente encuesta, empleado como instrumento los siguientes cuestionarios:
 - ✓ La autoevaluación del director o rector, para obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
 - ✓ Para la evaluación de la rectora por el Consejo Directivo o Técnico, Consejo Estudiantil y Comité Central de Padres de Familia a través del cual se obtiene información sobre el desempeño profesional del Director, con el objetivo de mejorar la gestión de la institución que dirige.
 - ✓ Y la evaluación de la rectora por parte del Supervisor escolar, con el propósito de obtener información sobre el desempeño profesional de la rectora, con el fin de mejorar la gestión de la institución que administra.

Los medios tecnológicos utilizados fueron la cámara digital, computadora portátil entre otros.

El tipo de investigación que se utilizó en este caso es la investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

Una vez aplicados los instrumentos de investigación, se procedió a la organización de la información en las tablas estadísticas, se tomó como referente el ejemplo de la guía didáctica, para luego realizar el análisis e interpretación de la información. Este proceso se apoyó en la técnica de la triangulación, para la tabulación y codificación de la información cuantitativa y cualitativa, a través de esta se analizaron los datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos con la utilización de los métodos correspondientes.

Esta parte del trabajo permitió alcanzar los objetivos planteados y comprobación de los supuestos donde. El actual desempeño profesional docente en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Por lo tanto se anula el primer supuesto, porque según los resultados del colegio investigado demuestran que el desempeño docente tiene una calificación de 89.522 equivalente a excelente.

El otro supuesto del actual desempeño profesional directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad. Esto quiere decir que se anula el segundo supuesto ya que en virtud de los resultados obtenidos de la investigación es de 94,808 equivalente a excelente.

En este contexto, se llegó a formular las conclusiones del trabajo, las cuales reflejaron no el carácter acabado de la investigación sino principalmente, las nuevas inquietudes y problemáticas generadas a partir de este análisis, para la planificación del proyecto de mejoramiento educativo que consiste en un; Programa de capacitación dirigido al personal docente y directivo del Colegio Nacional Shumiral, en el uso de las herramientas tecnológicas para la educación.

Finalmente se procesó la redacción y presentación del informe de investigación, para lo cual es necesario revisar nuevamente los objetivos, los supuestos donde y principalmente, el marco teórico científico constituyéndose el pilar fundamental para interpretar los datos estadísticos. Con la asesoría presencial se realizó las debidas correcciones del primero y segundo borrador a fin de realizar un proceso claro y concreto.

5. Resultados, análisis e interpretación

5.1. Descripción y análisis

5.1.1. Resultados de las encuestas de la evaluación del desempeño profesional docente del Colegio Nacional Shumiral, de la parroquia Shumiral, cantón Ponce Enríquez, de la provincia del Azuay, durante el año 2012- 2013.

Los resultados de la evaluación del desempeño profesional docente se presentan la tabla con su análisis respectivo, desde el punto de vista del mismo docente (autoevaluación), por parte de la autoridad inmediata superior, la inspectora (coevaluación), por la autoridad del establecimiento, rector y desde la apreciación de los estudiantes y de los padres de familia o representantes; asimismo, finalizando con los resultados de la matriz de observación de las clases de los docentes.

Autoevaluación de los docentes.

El análisis del desempeño docente a partir de su autoevaluación caracterizando en siete dimensiones; se observa que están valorados con puntajes bastante aceptables como lo presenta la tabla y se analizará por cada dimensión.

Tabla 1. Sociabilidad Pedagógica.

Dimensiones que se evalúan :	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA								
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,05	0,15	1,03	13	1,235	0,095
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	1,34	13	1,339	0,103
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0	1,34	13	1,339	0,103
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
TOTAL	0	0	0,05	0,69	8,35	13	9,087	0,699

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La “Dimensión Sociabilidad Pedagógica” alcanza un puntaje total de 0,699/0,93, deduciendo que los docentes creen que si cumplen acciones de sociabilidad pedagógica de manera adecuada. El aspecto 1.1. “Trato a los estudiantes con cortesía y respeto”, existen unos pocos que creen que tienen que mejorar para convivir armónicamente y respetar la integridad de cada uno y así de garantizará una educación de calidad en el colegio. Por ello como seres humanos deben practicar este valor del respeto porque influye en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, aquellos docentes que no están practicando tomar conciencia y mejorar su trabajo en el aula.

1.2. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto y tomo en cuenta sus sugerencias, opiniones. Para que haya una excelente convivencia entre profesor y alumno corresponde respetar sus derechos y hacer cumplir con sus obligaciones. Si se trabaja con las inquietudes y necesidades de los estudiantes se mejorará la enseñanza aprendizaje para alcanzar los estándares de calidad que tanta falta hace a la educación.

Tabla 2. Habilidades pedagógicas y didácticas.

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0,39	0,82	13	1,209	0,093
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,1	0,23	0,82	13	1,157	0,089
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0	0,05	0,31	0,82	13	1,183	0,091
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,05	0,31	0,82	13	1,183	0,091
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101

2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0	0	0,31	0,93	13	1,235	0,095
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0	0	0,31	0,93	13	1,235	0,095
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0	0	1,34	13	1,339	0,103
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	1,34	13	1,339	0,103
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,05	0,23	0,93	13	1,209	0,093
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0,03	0	0,23	0,93	13	1,184	0,091
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,13	0,05	0,08	0,62	13	0,876	0,067
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,05	0,46	0,62	13	1,131	0,087
2.24.2. Sintetizar	0	0	0,05	0,46	0,62	13	1,131	0,087
2.24.3. Reflexionar.	0	0	0	0,31	0,93	13	1,235	0,095
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,15	1,03	12	1,184	0,099
2.24.6. Exponer en grupo.	0	0	0	0,39	0,82	13	1,209	0,093
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,05	0,39	0,72	13	1,157	0,089
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,62	0,52	13	1,131	0,087
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
2.24.13. Respetar.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
2.24.14. Consensuar.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
2.24.15. Socializar.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
2.24.16. Concluir.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
2.24.17. Generalizar.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
2.24.18. Preservar.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,084	3,937

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Referente a la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, existe un valor de 3,937/ 4,23 puntos que es muy bueno; sin embargo, se hallan aspectos como: Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática, los docentes del colegio investigado no preparan el material apropiado para sus clases, sin embargo se debe tomar conciencia en el aula para que haya motivación, interés debe existir material de apoyo caso contrario no se conseguirá cumplir con lo planificado. Otra deficiencia muy importante es el uso de las herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación hoy en día todo lo que está alrededor se relaciona con la tecnología, los docentes del establecimiento deben estar dispuestos a capacitarse constantemente en los avances y utilizar aquellos recursos en sus aulas; se puede considerar como debilidades también ; el desarrollo de habilidades (analizar, sintetiza, argumentar) que, aunque no han sido calificados con puntajes muy bajos. Estas deficiencias se puede superar con la capacitación y actualización respectiva.

Desarrollar estas habilidades de analizar, sintetizar y argumentar en los estudiantes permite que sean críticos, reflexivos, comprensivos es decir suelen resolver solos sus problemas de la vida cotidiana, por ello los docentes tiene que capacitarse en nuevas estrategias didácticas son el propósito de mejorar su trabajo en el aula.

Tabla 3. Desarrollo emocional.

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0	0,05	0,15	1,03	13	1,235	0,095
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,05	0,23	0,93	13	1,209	0,093
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0	0,05	0,23	0,93	13	1,209	0,093

3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,03	0	0,08	1,13	13	1,236	0,095
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	1,34	13	1,339	0,103
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
TOTAL	---	---	---	---	---	---	13,846	1,065

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

En la autoevaluación los docentes al tratar la dimensión desarrollo emocional, el resultado es un calificación muy buena de 1,065/1,13. Algunos aspectos menos puntuados, apoyo de los padres de familia a la realización de tareas del docente para mejorar este aspecto se considera esencial trabajar en base al código de convivencia establecido en la institución esto permite que haya el compromiso de los representantes en el establecimiento; Me gratifica la relación afectiva con mis colegas, apoyo de los colegas para el trabajo diario del docente; estímulo por sus superiores; relación afectiva con los colegas. Estos aspectos, son debilidades existentes en la labor docente; el directivo institucional debe tomar cartas a este asunto, dialogar con los compañeros y buscar maneras de que todos los docentes se sientan a gusto con su labor educativa.

Tabla 4. Atención a los estudiantes con necesidades especiales.

	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,03	0,1	0,39	0,52	13	1,028	0,079
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,05	0,31	0,72	13	1,08	0,083
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,05	0,31	0,82	13	1,183	0,091
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0	0	0,39	0,82	13	1,209	0,093
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,05	0,05	0,39	0,52	13	1,003	0,077
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,03	0,05	0,39	0,62	13	1,08	0,083
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0	0,05	0,39	0,72	13	1,157	0,089

4.8. Permiso que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0,31	0,93	13	1,235	0,095
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0	0,05	0,08	1,13	13	1,261	0,097
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,523	0,886

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

En relación a la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, tienen calificados con valores buenos, cuyo promedio es de 0,886/1,03 puntos; con este resultados, se puede deducir que existe una debilidad en casi todos los aspectos de esta dimensión; siendo los de mayor preocupación los siguientes: Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes; Recomendando que el estudiante trabaje con un profesional especializado; Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes. Las autoridades, los docentes y el personal administrativo se tiene que capacitar en este tema de necesidades especiales porque se considera uno de los aspectos esenciales en la actualidad, entonces para poder identificar el docentes debe conocer, dominar estrategias didácticas que permitan trabajar con estos grupos y capacitarse para resolver las diferentes necesidades educativas.

Tabla 5. Aplicación de normas y reglamentos.

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0	0,385	0,824	13	1,209	0,093
5.2. Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.	0	0	0	0,154	1,133	13	1,287	0,099
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0,077	1,236	13	1,313	0,101
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	1,339	13	1,339	0,103

5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,077	1,236	13	1,313	0,101
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0	0,077	1,236	13	1,313	0,101
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0	1,339	13	1,339	0,103
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	1,339	13	1,339	0,103
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0	0,308	0,927	13	1,235	0,095
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,13	0	0,308	0,412	13	0,85	0,065
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,537	0,964

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La aplicación de normas y reglamentos, tiene una valoración de 0,964/1,03, se evidencia que la mayoría de los docentes, en su desempeño, cumplen las normas reglamentarias existentes en la institución. Llama la atención el aspecto Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor, en el que se presumen que faltan al trabajo sin tener un justificativo valedero, sin embargo el personal docente de este establecimiento debe tomar conciencia de su trabajo y faltar solo en caso de extrema necesidad para evitar sanciones. Se debe conversar y motivar a los docentes para que cumplan con su jornada de trabajo, por ende llegar puntualmente a la institución con el propósito de que se dé cumplimiento al horario establecido.

Tabla 6. Relaciones con la comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,03	0	0,15	1,03	13	1,21	0,093
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101

planteado por la comunidad.								
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,558	0,889

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

En la dimensión relaciones con la comunidad, los docentes, la mayoría de ellos, se dan una valoración alta con un promedio de 0,889/0,93; Tenemos solo el aspecto, Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes que tiene un puntaje de 2, es decir un docente que tiene que trabajar en relacionarse bien con estos miembros tan importantes de la comunidad educativa. Entonces surge la necesidad de los docentes tomar conciencia y reflexionar sobre su trabajo pues falta relacionarse con los representantes mediante la programación de diferentes actividades que desarrollen la unión en beneficio de la institución, con ello permite mejorar no solo el aspecto afectivo sino también lo social y humano.

Tabla 7. Clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0	0	0,23	1,03	13	1,261	0,097
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0	0,08	1,24	13	1,313	0,101
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0,03	0	0,08	1,13	13	1,236	0,095
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0,05	0,08	1,13	13	1,261	0,097
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0	0,15	1,13	13	1,287	0,099
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,05	0	1,03	12	1,081	0,090
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,03	0	0,08	1,13	13	1,236	0,095
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0	1,34	13	1,339	0,103
TOTAL	---	---	---	---	---	---	11,301	0,876
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,316

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

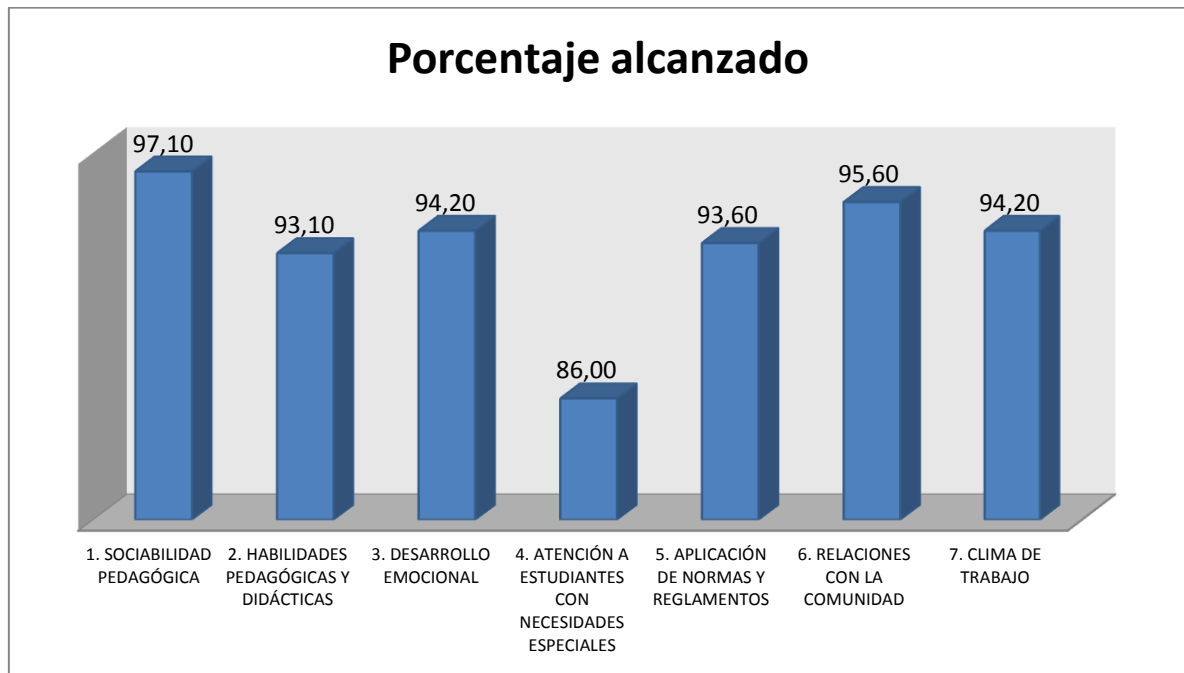
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La dimensión clima de trabajo, según la autoevaluación docente, reflejan puntajes muy buenos, el puntaje total alcanzado en esta dimensión es de 0,876/0,93 puntos. Los aspectos menos puntuados son: “Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto”; “Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías información necesaria para mejorar el trabajo en grupo”; puede afectar significativamente el clima adecuado de trabajo pedagógico de los docentes y estudiantes; por tanto, es necesario atender estas debilidades para convertirlas en fortalezas ya que el trabajo cooperativo busca que todos las personas colaboren para alcanzar la calidad en la institución educativa. Sin embargo los directivos del colegio deben trabajar en estos pequeños aspectos para tener una excelente organización en la institución.

Tabla 8. Resumen de la autoevaluación de docentes.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluado	Porcentaje alcanzado
1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	0,72	0,699	97,10
2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	4,23	3,937	93,10
3. DESARROLLO EMOCIONAL	1,13	1,065	94,20
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	1,03	0,886	86,00
5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,03	0,964	93,60
6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	0,93	0,889	95,60
7. CLIMA DE TRABAJO	0,93	0,876	94,20
TOTAL	10	9,316	93,20

Gráfico 1 Resumen de la autoevaluación de docentes



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La valoración total de la autoevaluación, es decir la suma del promedio de cada dimensión tenemos un promedio de 9,316/ 10 puntos; equivalente a excelente esto significa que el desempeño profesional docente cumple con un porcentaje alcanzado de 93,20% según las dimensiones evaluadas.

En el gráfico del porcentaje entre la autoevaluación y el valor que podía obtener se observa que la mayoría de las dimensiones están sobre el 93% a excepción de Atención a estudiantes con necesidades especiales que tiene un porcentaje del 86% que también es muy bueno, pero este resultado indica se debe a que no existe la formación y preparación suficiente de los docentes sobre esta dimensión de atención a estudiantes con necesidades especiales.

La dimensión sociabilidad pedagógica alcanza un porcentaje alto de 97,10% se sobrentiende que los docentes cumplen con requerimientos establecidos por el Ministerio de Educación con el fin de mejorar la practica en el aula.

Coevaluación de los docentes

Realizada la tabulación de los Instrumento para la Coevaluación de los Docentes se obtuvieron los resultados que analizaremos a continuación según cada dimensión.

Tabla 9. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	51,975	3,465

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La dimensión “desarrollo de habilidades pedagógicas didácticas”, los docentes según su criterio y de la realidad diaria se califican con el máximo valor, de 3,46/3,46, refleja un excelente resultado; sin embargo, a base de la observación y de la evaluación por parte de los otros autores de la unidad educativa no es totalmente cierto.

Con el mismo criterio se puede observar los valores que asignan los docentes a sus compañeros, todos con el mayor valor posible como se indica a continuación.

Tabla 10. Cumplimiento de normas y reglamentos

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,875	1,925

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Aplicación de normas y reglamentos con un promedio de 1,92/1,92, alcanzan el 100%, esto significa que están cumpliendo a cabalidad con todo lo planificado en la institución. Se define normas y reglamentos que permiten mejorar el ámbito educativo mediante la organización y programación de planes operativos anuales que son revisados y evaluados bajo la supervisión de los asesores pedagógicos para dar cumplimiento con lo estipulado en la ley de educación.

Tabla 11. Disposición al cambio en educación.

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	23,1	1,540

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Disposición al cambio en educación con un promedio de 1,54/1,54, alcanzan el 100% los docentes evaluados demuestran que están predispuestos al cambio en bien de la institución. En este contexto de búsqueda constante profesionalización pretende que los docentes recapaciten sobre las propias experiencias de

aprendizaje y enseñanza, comprendiendo los principales roles que debe asumir en el aula ya que la capacitación permanente no solo debe contemplar el acceso a nuevos conocimientos y conceptos sino también posibilitar a los docentes la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas.

Tabla 12. Desarrollo emocional

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0	0	0	5,78	15	5,775	0,385
TOTAL	---	---	---	---	---	---	46,200	3,080
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								10,000

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Desarrollo emocional con un promedio de 3,08/ 3,08, alcanzan el 100% según nos indica la tabla en el colegio investigado se resalta estos valores; cordialidad, respeto, solidaridad, honradez, empatía y compañerismo como también está presente la relación afectiva con los estudiantes y entre compañeros, se llega a una conclusión que la inteligencia emocional está vigente y puesta en práctica en esta institución.

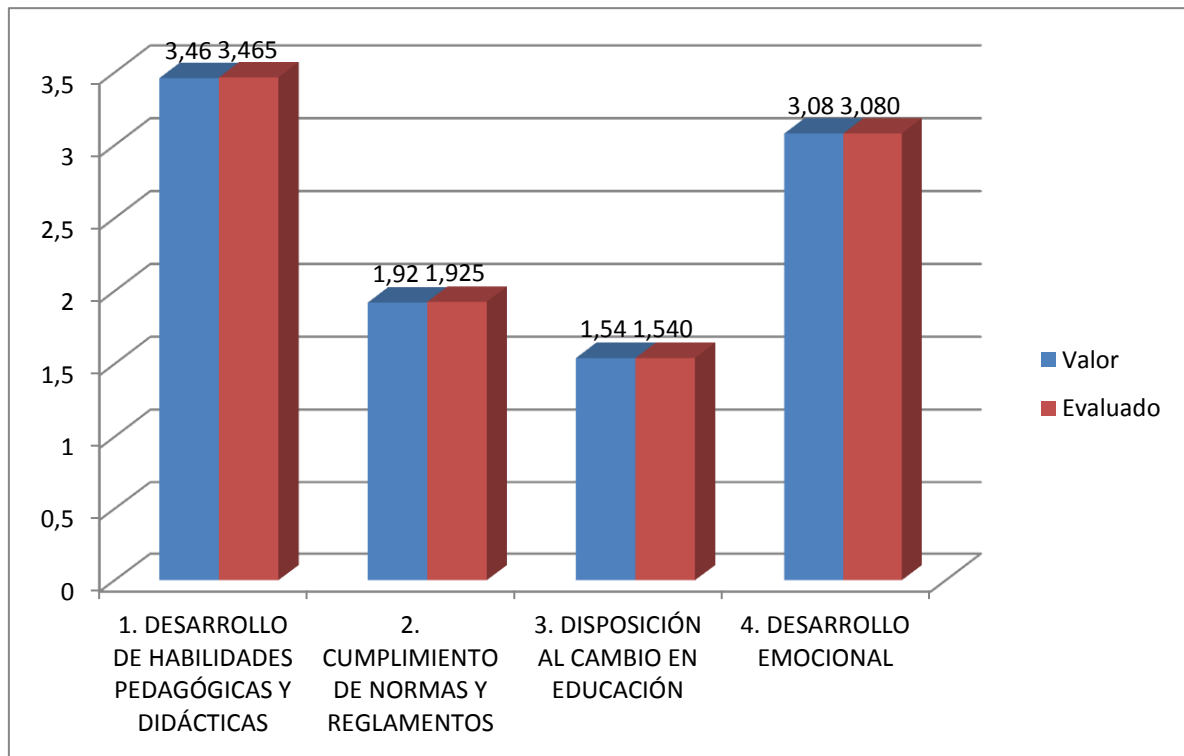
Tabla 13. Resumen de la coevaluación de docentes (por parte de coordinadores de área)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluated	Porcentaje alcanzado
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	3,46	3,465	1,00
2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,92	1,925	1,00
3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	1,54	1,540	1,00
4. DESARROLLO EMOCIONAL	3,08	3,080	1,00
TOTAL	10	10,010	1,00

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico 2. Resumen de la coevaluación de los docentes



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Esto es un resultado totalmente positivo dando un 10/10 para esta evaluación del Colegio, los docentes perciben que sus compañeros realizan su trabajo a cabalidad y están desarrollando las habilidades pedagógicas y didácticas de la manera correcta mediante la aplicación de diferentes estrategias y dando cumplimiento con lo establecido en las normas y reglamentos del colegio, por ende aquellos docentes están predispuestos a capacitarse en los avances técnicos y pedagógicos que se plantean en la actualidad.

Evaluación de los docentes por parte de la rectora.

La Rectora de la institución, como máxima autoridad y conocedora de la realidad institucionalidad, evalúa a los docentes del establecimiento y después de recoger la información y tabular se obtienen los siguientes resultados que se analiza a continuación cada dimensión.

Tabla 14. Sociabilidad Pedagógica

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	35,4	2,350

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Dimensión sociabilidad pedagógica, con un promedio de 2,35/2,35; que representa una valoración del 100%. Según los docentes evaluados indica que trabajan de acuerdo a las necesidades, opiniones y desarrollo cognitivo, socio afectivo de los estudiantes ya que en horas de clase como docentes guías propician el debate, se preocupan de sus alumnos y realizan una evaluación diagnóstica para avanzar o hacer reajustes en su programación donde dan a conocer sus objetivos y la importancia del contenido aplicado a la vida cotidiana.

Tabla 15. Atención a los estudiantes con necesidades individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295

2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0	0	0,22	4,13	15	4,351	0,290
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	30,901	2,060

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Dimensión atención a los estudiantes con necesidades individuales obtiene un promedio de 2.06/2,06 que representa el 100% pero según la autoevaluación de los docentes hay una contradicción porque los profesores evaluados tenían un porcentaje bajo en la dimensión de que puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes. En este caso los directivos del establecimiento deben sugerir tutoras que trabajen con estos jóvenes y capacitar al personal docente para que reflexione sobre la enseñanza diversificada teniendo en cuenta a las personas con necesidades individuales e involucrando en el ámbito educativo.

Tabla 16. Habilidades Pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	0,22	4,13	15	4,351	0,290
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295

3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0	0	0,22	4,13	15	4,351	0,290
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
TOTAL	---	---	---	---	---	---	44,102	2,940

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Dimensión habilidades pedagógicas y didácticas, se logra obtener el promedio de 2,94/2,94; equivalente a excelente. Hay dos puntuaciones con la valoración de 4 que tienen muy buena; la dimensión 3.2 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional y 3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases sería una debilidad. Actualmente el personal docente debe capacitarse con el propósito de mejorar sus prácticas en el aula por ello se recomienda desarrollar el plan anual ya que este es un instrumento que permite la organización e identificar necesidades de la institución para buscar alternativas de solución.

Tabla 17. Aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
En promedio, el docente de su institución:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0	0,22	4,13	15	4,351	0,290
TOTAL	---	---	---	---	---	---	22,051	1,470

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La dimensión aplicación de normas y reglamentos, es calificada con el puntaje de 1,47/1,47; que representa el 100%. Según la evaluación de la rectora da conocer que el personal docentes a quien ella dirige cumple con el reglamento interno y trabajan de acuerdo a lo planificado en la institución, siguiendo el análisis de esta tabla el aspecto 4.5 Llega puntualmente a todas las clases tiene una valoración de 4

que equivale a muy buena no significa que está bajo, pero los docentes de este colegio tomar conciencia sobre sus actitudes para alcanzar la excelencia.

Tabla 18. Relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:							TOTAL	PROMEDIO
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	4,43	15	4,425	0,295
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0	1,99	1,77	15	3,759	0,251
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0	1,33	2,66	15	3,981	0,265
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,22	4,13	15	4,351	0,290
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,516	1,101
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								9,931

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La dimensión relación con la comunidad, ha logrado buenos resultados, el valor total es de 1,101/ 1,18; aunque no es un puntaje bajo, es conveniente que los tres últimos aspectos de esta dimensión sean reforzadas para lograr fortalecer el desempeño en esta dimensión. Es bueno programar actividades que permitan el desarrollo comunitario ya que beneficia a todos los que conforman la comunidad educativa.

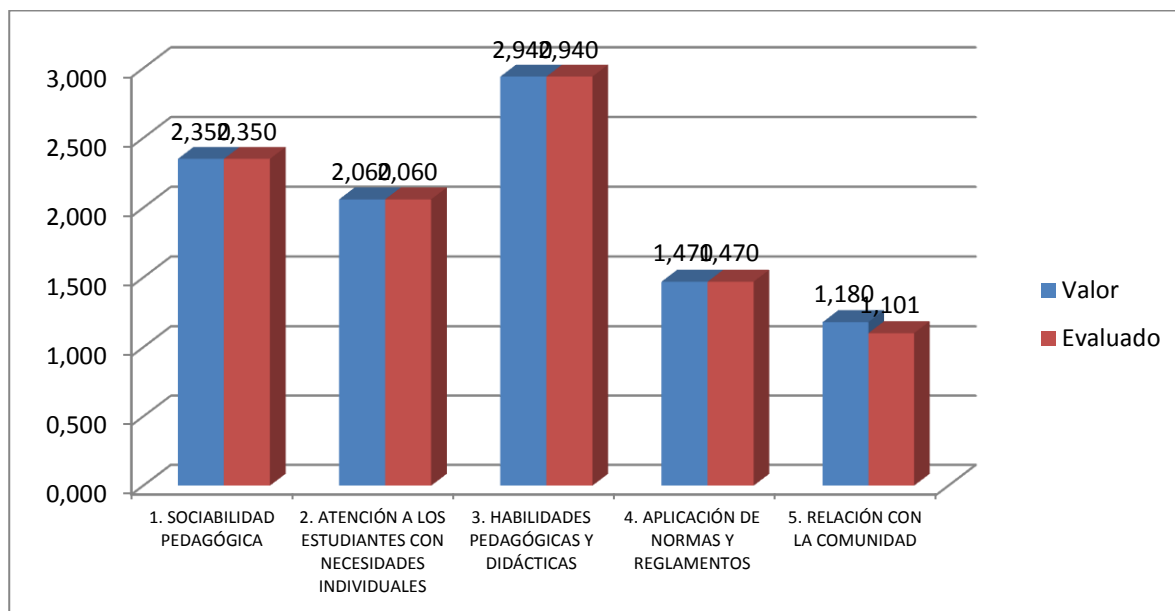
Tabla 19. Resumen de la evaluación de docentes por parte de los directivos (rector o director, vicerrector o subdirector y consejo directivo o técnico)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluable	Porcentaje alcanzado
1.SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	2,350	2,360	1,004
2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	2,060	2,060	1,000
3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	2,940	2,940	1,000
4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	1,470	1,470	1,000
5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	1,180	1,101	0,933
TOTAL	10,000	9,931	0,993

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico 3. Resumen de la evaluación de docentes por parte de los directivos (rector o director, vicerrector o subdirector y 3 vocales principales del consejo directivo o técnico)



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Sumados los puntajes de las dimensiones, desde la apreciación del Rector, el cuerpo docente del Colegio Nacional Mixto Shumiral, es calificado con un puntaje promedio de 9,931/ 10 puntos, equivalente a excelente. El Rector de la institución conoce y valora el desempeño profesional de los docentes de la institución, siendo similar de la autoevaluación de los docentes. Todas las dimensiones tienen un alcance del 100% a excepción de la “Relación con la comunidad” que alcanza el 93.2%.

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

La parte más importante de una institución educativa son los estudiantes y por tal motivo es importante conocer su punto de vista y como ellos valoran a sus docentes en su diario vivir, en sus diferentes facetas o dimensiones como lo determina esta investigación.

Tabla 20. Habilidades pedagógicas y didácticas

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,41	6,71	30,7	79,1	198	117,927	0,596
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	0,35	2,82	18,6	106	198	127,626	0,645
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	0,7	9,53	31,8	74,8	198	116,871	0,590
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,76	6	31,8	77	198	116,515	0,588
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,88	6	22,3	92,5	198	121,627	0,614
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,64	9,88	33,9	61,4	198	107,866	0,545
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	4,4	10,2	31,3	44,5	198	90,385	0,456
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	0,53	5,65	19,1	101	198	126,214	0,637
1.8.2. Sintetizar.	0	1,06	13,8	35	60	198	109,813	0,555
1.8.3. Reflexionar.	0	0,7	6	28,6	86,8	198	122,163	0,617
1.8.4. Observar.	0	1,06	3,88	20,1	101	198	126,037	0,637
1.8.5. Descubrir.	0	1,58	7,06	37,1	69,9	198	115,638	0,584
1.8.6. Redactar con claridad.	0	1,06	8,12	30,7	77,7	198	117,575	0,594
1.8.7. Escribir correctamente.	0	0,7	7,06	27,6	86,1	198	121,456	0,613
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	0,88	4,59	24,4	94,6	198	124,453	0,629
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1762,166	8,900

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La dimensión habilidades pedagógicas y didácticas ha sido valorada con un promedio de 8,90/10,97, que se lo considera de muy bueno, pero existen muchos aspecto que hay que mejorar, como son: uso de tecnologías de comunicación e información para sus clases; Adecua los temas a los intereses de los estudiantes, y el desarrollo de varias habilidades en sus estudiantes (descubrir, sintetiza y reflexionar). Estos aspectos deben ser revisados y analizados en el plantel educativo para buscar propuestas de solución ya que en la actualidad la capacitación permanente de los docentes demanda una formación de alto nivel.

Tabla 21. Habilidades de sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	0,18	2,47	26,5	98,1	198	127,281	0,643
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	0,53	2,47	22,3	102	198	126,923	0,641
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	0,88	7,06	27	84,7	198	119,69	0,604
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1,76	8,12	35	69,2	198	114,047	0,576
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,76	10,9	38,7	54,4	198	105,755	0,534
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,29	8,12	37,1	60,7	198	108,223	0,547
TOTAL	--	---	---	---	---	---	701,919	3,545

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Dimensión habilidades de sociabilidad pedagógica han sido evaluados con el promedio de 3,545/4,12; con lo que los estudiantes manifiestan que los docentes no cumplen sus funciones adecuadamente, sin embargo, existe en menor grado algunas debilidades como por ejemplo: no todos los docentes realizan resúmenes al final de clases; no pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior, y deben utilizar un lenguaje adecuado para que los estudiantes les comprendan, asimismo se debe utilizar con mayor frecuencia el entorno natural para desarrollar en ellos un espíritu crítico reflexivo y por ende autónomos en su aprendizaje.

Tabla 22. Atención a los estudiantes con necesidades individuales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	3,7	8,12	28,1	57,2	198	97,091	0,490
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	3,34	14,5	37,6	39,5	198	94,983	0,480
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3,52	12,4	29,2	58,6	198	103,623	0,523
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	1,06	6	27,6	85,4	198	120,043	0,606

3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	4,75	8,12	24,9	52,2	198	90,025	0,455
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2,46	8,12	26	73,4	198	109,977	0,555
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	0,7	8,47	36,6	70,6	198	116,346	0,588
TOTAL	--	---	---	---	---	---	732,088	3,697

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La dimensión atención de los estudiantes con necesidades individuales alcanza un puntaje de 3,697/4,80, es una calificación buena, los estudiantes a través de sus respuestas, dan a conocer que el cuerpo docente de la institución tiene ciertas debilidades en los todos estos aspectos. Esto debe llevar a que los docentes; que tienen que incluir en su preparación profesional para conocer mejor la realidad de cada estudiante, su contexto socio-cultural y las necesidades e intereses de los mismos, para, en base a ello, su proceso inter aprendizaje sea incluyente.

Tabla 23. Relaciones con los estudiantes

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	0,18	1,41	10,1	121	198	132,384	0,669
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	0,7	1,77	10,1	116	198	129,029	0,652
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0,35	3,18	11,7	116	198	130,973	0,661
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,18	2,47	19,6	106	198	128,157	0,647
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	0,88	3,18	13,8	109	198	126,561	0,639
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,18	1,77	12,2	116	198	130,621	0,660
TOTAL	---	---	---	---	---	---	777,725	3,928
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								20,070

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Dimensión relaciones de los docentes con los estudiantes es valorado por los estudiantes con una calificación de 3,928/4,11, que equivale a excelente, los estudiantes consideran a sus maestros como personas profesionales que inculcan

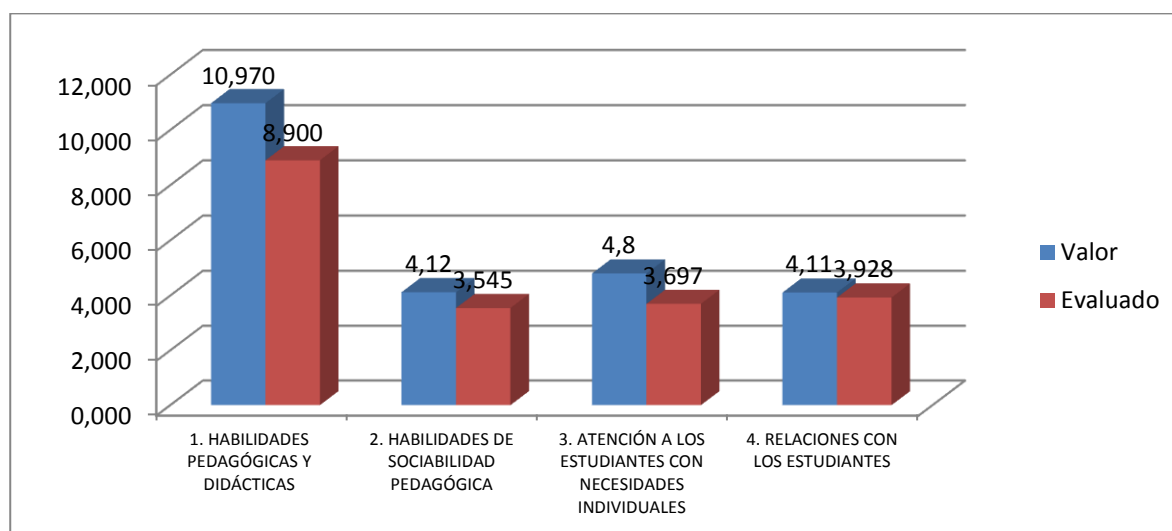
valores de respeto y consideración desde su ejemplo, para mantener buenas relaciones en el grupo, con los docentes, autoridades y demás actores educativos. No todos los estudiantes están de acuerdo, algunos tienen sus reparo; llamando la atención en lo referente a Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física, existen un buen porcentaje dicen que no es siempre, aspecto que se debe tomar muy en cuenta para tomar los correctivos que sean necesarios.

Tabla 24. Resumen de los docentes por parte de los estudiantes

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluado	Porcentaje alcanzado
1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	10,970	8,900	0,811
2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	4,12	3,545	0,860
3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	4,8	3,697	0,770
4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES	4,11	3,928	0,956
TOTAL	24,000	20,070	3,397

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico 4. Resumen de los docentes por parte de los estudiantes



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Los estudiantes al evaluar a sus docentes dan un valor global de 20,079 sobre 24, (83,60%), que equivale cualitativamente a muy buena; existen algunas debilidades en cada dimensión, en las cuales se tiene que trabajar para mejorarlas. La

dimensión “Atención a los estudiantes con necesidades individuales”, tiene una menor valoración con un 77%, inquietud manifestada por los estudiantes que confirma con lo presentado en las anteriores evaluaciones. La apreciación por los estudiantes difiere con las demás evaluaciones en la valoración que ellos lo hacen siendo la menor.

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia

Para que existe un verdadero proceso enseñanza aprendizaje es importante la participación activa de los padres y madres de familia o representantes de los señores estudiantes, con la finalidad de conocer su punto de vista y como miran las actividades de la institución donde se educan sus representados, por esta razón es trascendental su participen en esta investigación, La información de esta tabla se analiza por cada dimensión.

Tabla 25. Relaciones con la comunidad

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	0	0	2,53	64,1	80	66,596	0,832
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	0	0	2,53	64,1	80	66,596	0,832
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	0	0	3,16	63,2	80	66,385	0,830
TOTAL	---	---	---	---	---	---	199,577	2,494

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Referente a la dimensión relación de los docentes con la comunidad, tiene un promedio de 2,494/2,53, muy buena valoración; con lo que se puede observar que muy pocos docentes no cumplen a cabalidad los postulados de esta dimensión y los aspectos sobresalientes son los referidos al desarrollo de actividades en beneficio de la institución y relacionarse con los miembros de la comunidad esto significa que

falta integración por ende buena voluntad de colaboración en la programación de actividades.

Tabla 26. Normas y reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0	0	3,16	63,2	80	66,385	0,830
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	0	0	3,16	63,2	80	66,385	0,830
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	0	0,84	1,26	64,1	80	66,174	0,827
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	0	0	1,9	64,9	80	66,807	0,835
TOTAL	---	---	---	---	---	---	265,751	3,322

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La dimensión normas y reglamentos, los docentes han sido calificados, con el puntaje de 3,322/ 3,37. En consecuencia, se puede deducir que los padres de familia manifiestan que los docentes del Colegio, aunque no en su totalidad, aplican las normas y reglas de la institución en el desempeño de su labor profesional ya que el aspecto menos puntuado es la no entrega de calificaciones oportunamente. En este aspecto, de acuerdo a lo observado y en entrevistas o conversaciones con los padres de familia se puede decir que son muy pocos los que conocen las normas y reglamentos que rigen el colegio.

Tabla 27. Sociabilidad pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	0	0	1,26	65,8	80	67,018	0,838
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0	0,84	2,53	62,4	80	65,752	0,822
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	0	0	3,16	63,2	80	66,385	0,830
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	0	0	0	4,42	61,5	80	65,963	0,825
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	0	0,42	2,53	63,2	80	66,174	0,827

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	0	1,26	65,8	80	67,018	0,838
TOTAL	---	---	---	---	---	---	398,310	4,980

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

La dimensión sociabilidad pedagógica tiene una calificación promedio de 4,980/ 5,05 equivalente a excelente, con la que, los padres de familia demuestran que están de acuerdo con el trato de los docentes que dan a sus representados. Se podría considerar como puntuaciones bajas a estas dimensiones de resolver los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente y la de las faltas injustificadas con ello el personal directivo y docentes buscará alternativas de solución.

Tabla 28. Atención a estudiantes con necesidades individuales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
El docente:	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	0	0	1,9	64,9	80	66,807	0,835
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0	0,42	5,69	59	80	65,119	0,814
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	0	0	6,32	59	80	65,33	0,817
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	0	0	5,06	60,7	80	65,752	0,822
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	0	0,42	3,16	62,4	80	65,963	0,825
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	0	0,42	1,26	64,9	80	66,596	0,832
TOTAL	---	---	---	---	---	---	395,567	4,945
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								15,741

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

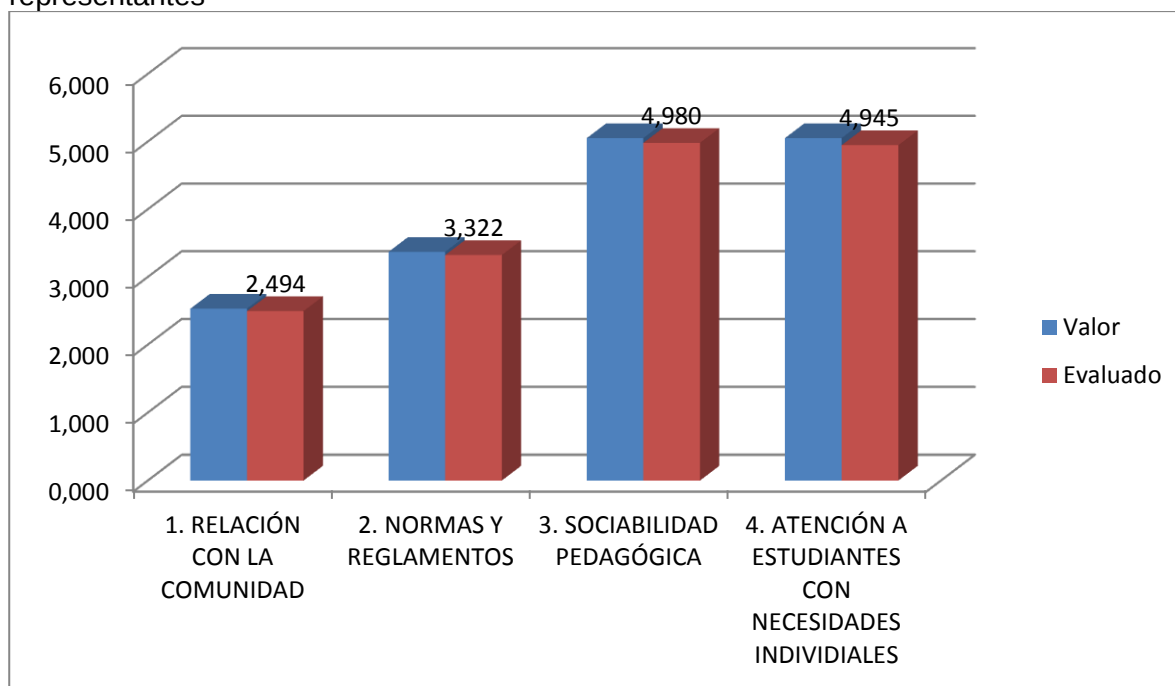
Referente a la atención a los estudiantes con necesidades individuales, los docentes han sido calificados con un promedio de 4,945/ 5,05 puntos. Esta calificación no es del todo positiva, porque unos pocos padres de familia creen que nos les dan la atención personalizada a sus hijos y que no todos los docentes cumplen satisfactoriamente sus funciones dentro de esta dimensión y requieren ser mejorados.

Tabla 29. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y/ o representantes.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluado	Porcentaje alcanzado
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	2,530	2,494	0,986
2. NORMAS Y REGLAMENTOS	3,37	3,322	0,986
3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	5,05	4,980	0,986
4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	5,05	4,945	0,979
TOTAL	16,00	15,741	0,984

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico .5. Resumen de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia y /o representantes



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

El valor de esta evaluación es de 15,741/ 16 puntos que equivale a excelente.

Los padres de familia o representantes tienen un buen concepto de los docentes como de la institución en general, con una pequeña diferencia en menos para la dimensión “Atención a estudiantes con necesidades individuales”, coincidiendo con las otras evaluaciones.

Matriz: Observación de la clase de los docentes

Analizando la observación de clase que se realizó a los docentes, que en la mayoría de casos está muy lejos de las distintas evaluaciones realizadas por los diferentes autores que conforman esta institución

Tabla 30. Actividades iniciales

CRITERIOS DE EVALUACIÓN
El docente:
1. Presenta el plan de clase al observador.
2. Inicia su clase puntualmente.
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.
Total respuestas
Puntaje total.
Puntaje promedio.

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Con relación a las actividades iniciales, se observó cómo fortalezas el iniciar las clases puntualmente, Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar, Revisa las tareas enviadas a la casa. El resto de actividades son debilidades sobresaliendo las siguientes: El presenta el plan de clase al observador solamente lo hacen 3 de los 13 docentes. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes solo hacen 5 y 8 no lo realizan.

Es muy importante realizar bien las actividades iniciales, porque genera en los estudiantes el interés, motivación y concentración para aprender.

El puntaje promedio obtenido es de 4,82/7,50 que equivale a buena, muy distante a las calificaciones obtenidas en las distintas evaluaciones con esto indica que se tiene que mejorar el trabajo en el aula.

Tabla 31. Proceso de enseñanza aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	14	0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	13	1
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	9	5
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	14	0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	13	1
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	14	0
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	14	0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	1
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	12	2
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	14	0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	5
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	9	5
13. Envía tareas	8	2
Total respuestas	156	22
Puntaje total.	195	0
Puntaje promedio.	13,93	0,00

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Con referencia al proceso de enseñanza aprendizaje los docentes se desempeñan muy bien con excepción de 3 aspectos importantes en los que casi el 50% no lo hacen y son: Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país); Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas y Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. Estos aspectos se los considera como debilidades y se debe realizar las acciones necesarias para convertirlas en fortalezas.

El puntaje promedio obtenido es de 13,93/16,25 que equivale a muy buena, cerca de las calificaciones obtenidas en las distintas evaluaciones

Tabla 32. Ambiente en el aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	12	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	14	0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	11	3
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	14	0
Total respuestas	64	6
Puntaje total.	80,0	7,5
Puntaje promedio.	5,71	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	24,46	-

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

El ambiente en el aula es otra de las fortalezas institucionales, porque se observó el clima escolar o ambiente que generan los docentes, que es muy bueno y es de gran ayuda para que los docentes puedan realizar satisfactoriamente su trabajo. El puntaje promedio obtenido es de 5,71/6,25 que equivale a excelente, igual a las calificaciones obtenidas en las distintas evaluaciones.

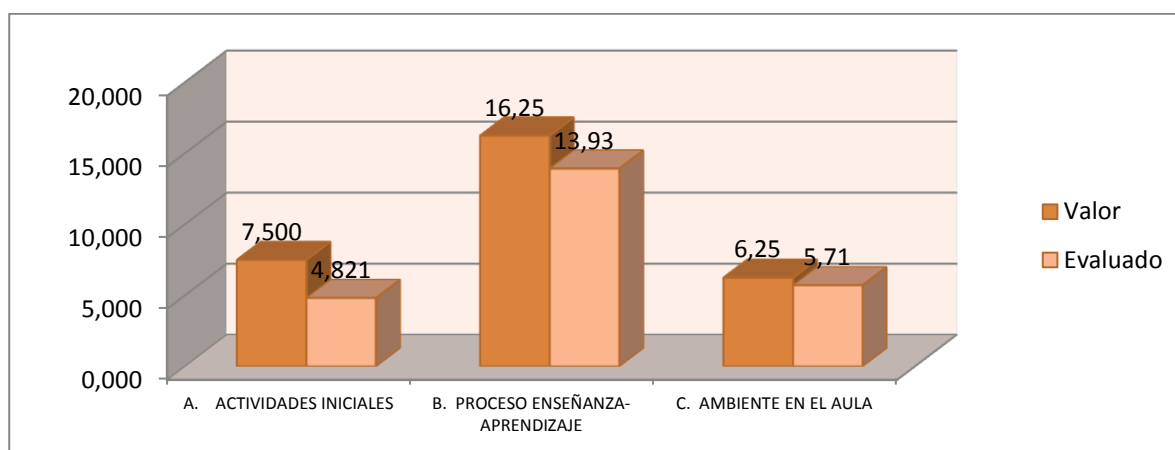
Tabla 33. Resumen de la observación de una clase del docente por parte del maestrante.

OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE			
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluado	Porcentaje alcanzado
A. ACTIVIDADES INICIALES	7,500	4,821	0,643
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	16,25	13,93	0,857
C. AMBIENTE EN EL AULA	6,25	5,71	0,914
TOTAL	22,5	19,64	0,873

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico 6. Resumen de la observación de una clase del docente por parte del maestrante.



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

En resumen la evaluación de las clases prácticas que desarrollan los docentes alcanzan un puntaje total de 24,46/30 puntos, representando un 81.50% que puede, cualitativamente, apreciarse como muy buena. Mereciendo que se tome mayor atención en la dimensión “Actividades iniciales” que se observó algunas falencias que deben ser corregidas ya que los aspectos de proceso enseñanza aprendizaje y ambiente en el aula demuestran que se están cumpliendo con todos los requerimientos que se rige en una planificación.

Tabla 34. Calificación del desempeño profesional docente

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los docentes	9,316		
Coevaluación de los docentes	10,000		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Directo, Vicerrector o Subdirector y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	9,931		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	20,070		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	15,741		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	65,058		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	24,464		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	89,522	A	Excelente

FUENTE: Encuesta directa

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Analizando las calificaciones del desempeño profesional docente se observa que el puntaje logrado a través de los instrumentos correspondientes a la autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del Rector, de los estudiantes y de los padres de familia, es de 61,988/70 puntos, al que su suma el puntaje 24,464/30 obtenido de las clases impartidas, dando como resultado final una calificación promedio de **89,522/100** puntos, con la que el desempeño profesional docente del Colegio Nacional Mixto Shumiral de la parroquia Shumiral , Cantón Camilo Ponce Enríquez, de la provincia Azuay, durante el año 2012 – 2013, se ubica en la categoría A equivalente a excelente, según la tabla de equivalencias expuesta en la guía.

5.1.2. Evaluación del desempeño profesional directivo

Autoevaluación de los directivos (rector o director, vicerrector o subdirector y miembros del consejo directivo o técnico)

La autoevaluación de las tres grandes competencias del desempeño directivo reflejados en esta tabla No. 8, la señora Rectora demuestra que posee excelentes competencias para gerenciar la institución educativa de acuerdo a los valores obtenidos en cada una de ellas.

Tabla 35. Competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233

1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233

1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.51. Realizo arqueo de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
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	0,23	1	0,233	0,233
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233

1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,65	14,65

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Las competencias gerenciales, han sido calificadas con el 14,65/14,65 puntos; se puede observar que todos los aspectos tiene la máxima calificación, esto no está bien porque siempre es bueno reconocer las falencias, pueden ser pequeñas, pero existen porque como seres humanos se comete errores pero es bueno reconocer para mejorarlos ya que ayuda a superar a nivel personal y profesional para ser mejores personas.

Tabla 36. Competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233

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.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	3,26	3,26

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Las competencias pedagógicas, alcanza el puntaje 3,26/3,26 puntos equivalente a excelente donde la rectora del establecimiento rinde cuentas de su gestión asesorando, organizando y dando un seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo. Considerando que hoy en día las instituciones son inclusivas garantiza que la educación en su establecimiento sea de calidad.

Tabla 37. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233

3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,23	1	0,233	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2,097	2,097
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								20,038

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Las competencias de liderazgo en la comunidad son cumplidas excelentemente por el directivo institucional, esto se refleja en su autoevaluación con el puntaje máximo 2,09/2,09; no aparece debilidad alguna en esta dimensión, más bien es una gran fortaleza, ya que, una muy buena relación con la comunidad, es la clave para que todos los actores educativos apoyen de una manera dinámica, participativa, creativa propositiva, su gestión y liderazgo, hacia el logro de fines institucionales. Se debe agregar también la observación anterior.

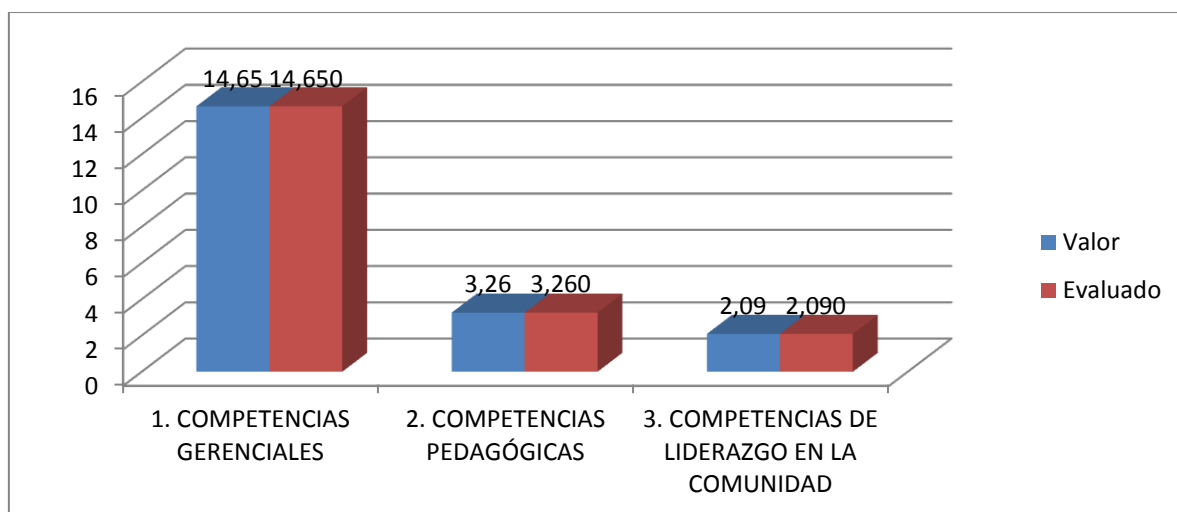
Tabla 38. Resumen de autoevaluación de los directivos (rector o director, vicerrector o subdirector y miembros del consejo directivo o técnico)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluado	Porcentaje alcanzado
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	14,65	14,650	100,000
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,26	3,260	100,000
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,09	2,090	100,000
TOTAL	20	20,000	1,000

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico 7. Resumen de autoevaluación de los directivos (rector o director, vicerrector o subdirector y miembros del consejo directivo o técnico)



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Los resultados descritos señalan el cumplimiento de todas las competencias de gestión y liderazgo institucional por parte de la Rectora; según su autoevaluación, sumados los puntajes de las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad, esta autoridad obtiene la calificación de 20/ 20 puntos, calificando su desempeño, cuantitativamente, como excelente. Tiene un puntaje perfecto, pero en las otras evaluaciones no son así.

Evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

Los miembros del Consejo Directivo evalúan a la Rectora y los resultados se observan en las siguientes tablas y se analizará cada una de las dimensiones.

Tabla 39. Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236

1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0,354	0,24	3	0,59	0,197
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0,177	0,47	3	0,649	0,216
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,177	0,47	3	0,649	0,216
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,177	0,47	3	0,649	0,216
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,47	3	0,649	0,216
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236

1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,47	3	0,649	0,216
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,177	0,47	3	0,649	0,216
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
TOTAL							43,424	14,473

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

En el aspecto las competencias gerenciales de la Rectora es calificada con 14,473/14,59 puntos, equivalente a excelente. Existen algunos aspectos con puntajes que no son excelentes, sobre todo en lo que se refiere al seguimiento continuo que debe hacer al trabajo docente; estímulos y sanciones al personal; planificación de tiempos de trabajo en horarios bien definidos; planificación y coordinación del mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel; incentiva al personal para que asista a evento de mejoramiento profesional; Propicia la actualización permanente del personal de la institución; Promueve la investigación pedagógica y Promueve la innovación pedagógica. Según el criterio del Consejo Directivo o Técnico la señora Rectora se desenvuelve muy bien pero tiene la capacidad de mejorar en sus funciones asignadas.

Tabla 40. Competencias Pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,177	0,47	3	0,649	0,216
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,177	0,47	3	0,649	0,216
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,794	3,264

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Las competencias pedagógicas, han sido evaluadas con el puntaje 3,26417/3,29, un resultado también excelente, que en realidad hace falta de analizar los aspectos menos puntuado que se refieren al asesoramiento al personal docente en metodologías de enseñanza a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales y otro aspecto es que acciones realizar para evitar la deserción de los estudiantes tiene una valoración de 4, en estos casos la señora

rectora tendrá que tomar en cuenta estos criterios para mejorar su gestión administrativa.

Tabla 41. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,71	3	0,708	0,236
TOTAL	---	---	---	---	---	---	6,372	2,124
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								19,035

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Las competencias de liderazgo en la comunidad, han logrado puntaje 2,12/2,12.; al igual que las anteriores, equivale a excelente. La Rectora debe seguir capacitando, para mejorar y dar ejemplo a los demás que no se debe creer que todo se sabe y que siempre se puede aprender algo que favorezca a todo el establecimiento educativo.

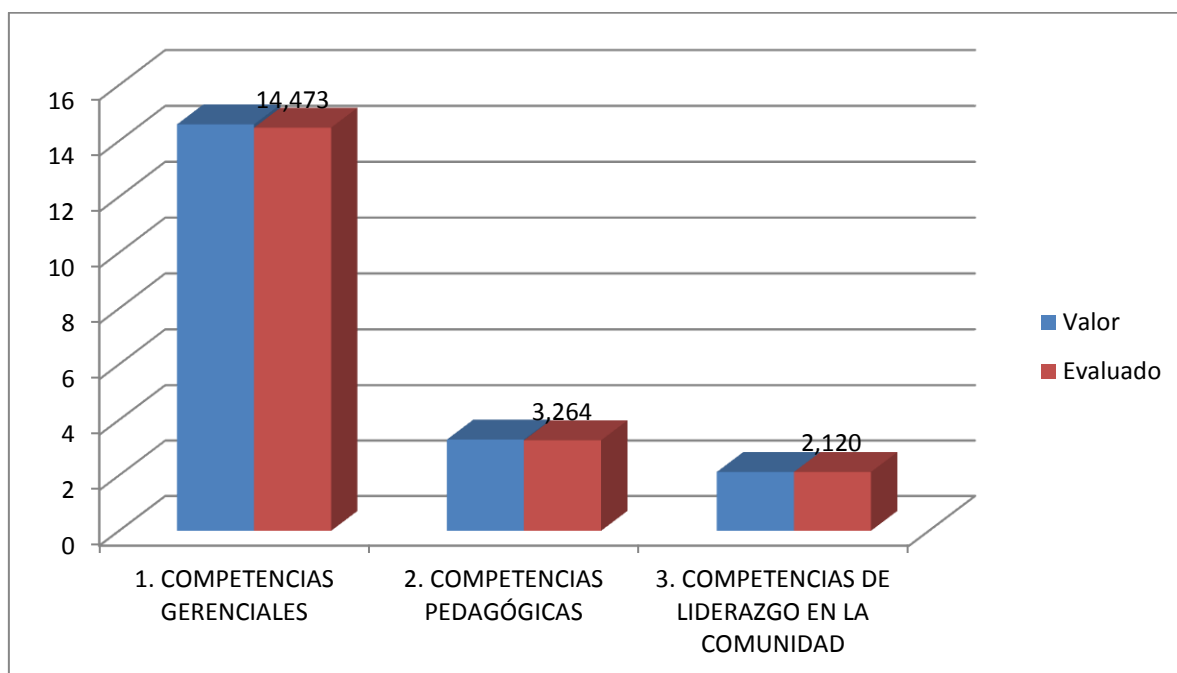
Tabla 42. Resumen de la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluado	Porcentaje alcanzado
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	14,59	14,473	99,200
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,29	3,264	99,200
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,12	2,120	100,000
TOTAL	20	19,857	99,300

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico 8. Resumen de la evaluación de los directivos por parte del Consejo Directivo o Técnico.



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
ELABORADO POR: Mariela Cabrera

En conclusión, según, la apreciación hecha desde el Consejo Directivo, sumados los puntajes dados a las competencias gerenciales, a la competencias pedagógicas y a las competencias de liderazgo en la comunidad, la señora Rectora del Colegio, es calificada 19,035/ 20 puntos, equivalente a excelente. Tienen un porcentaje mayor al 99% esto es muy buena para la institución porque están con una persona competente y con una actitud positiva en sacar adelante a la institución educativa.

Evaluación del director o rector por parte del Consejo Estudiantil

La Rectora es evaluada por los cuatro miembros del Consejo Estudiantil, quienes han dado su apreciación con respecto a las competencias de gestión y liderazgo institucional; así se tiene la evaluación en diferentes dimensiones:

Tabla 43. Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,358	0,36	0,536	0	4	1,251	0,313
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,179	0,36	0	1,43	4	1,966	0,492
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,36	0	2,15	4	2,502	0,626
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,36	1,072	0,72	4	2,144	0,536
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,36	0,536	1,43	4	2,323	0,581
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,36	0,536	1,43	4	2,323	0,581
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,36	1,072	0,72	4	2,144	0,536
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,536	2,15	4	2,681	0,670
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	0,536	2,15	4	2,681	0,670
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,536	2,15	4	2,681	0,670
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,36	0,536	1,43	4	2,323	0,581
TOTAL	---	---	---	---	---	---	33,599	8,401

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Las competencias gerenciales, en su mayor parte, han sido valoradas con 8,401/10 puntos; esta calificación, aunque es aceptable como positivo, refleja que aún faltan algunos aspectos por ser desarrollados, estos son: faltar a su trabajo solamente en caso de extrema necesidad y Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, es señalado como debilidad tanto por la misma Rectora, por el Consejo Directivo y por el Consejo Estudiantil. También se evidencia otros aspectos con

menor problema, los mismos que pueden ser mejorados con el trabajo decidido de esta autoridad.

Tabla 44. Competencias Pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,536	2,15	4	2,681	0,670
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,179	0	1,072	0,72	4	1,966	0,492
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,536	2,15	4	2,681	0,670
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,536	2,15	4	2,681	0,670
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,36	0,536	1,43	4	2,323	0,581
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,332	3,083

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Referente a las competencias relacionadas al aspecto pedagógico, han sido evaluadas con 3,083/3,57 puntos, según los estudiantes, esta calificación demuestra que la rectora orienta adecuadamente los procesos de enseñanza aprendizaje; sin embargo, se puede ver que hay aspectos menos puntuados y estos son: la supervisión del proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes y Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 45. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,358	0	0	1,43	4	1,788	0,447
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,179	0,36	0	1,43	4	1,966	0,492

3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,072	1,43	4	2,502	0,626
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,71	0	1,43	4	2,144	0,536
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	1,608	0,72	4	2,323	0,581
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,179	0,36	0	1,43	4	1,966	0,492
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0,36	1,072	0,72	4	2,144	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	0,36	0	2,15	4	2,502	0,626
TOTAL	---	---	---	---	---	---	20,195	5,051
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								16,535

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Las competencias de liderazgo en la comunidad expresadas a través del cumplimiento de algunos aspectos señalados en el cuadro, tienen una calificación satisfactoria de 5,051/6,43 puntos; existen tres aspectos de esta dimensión que demuestran puntajes bajos y son Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

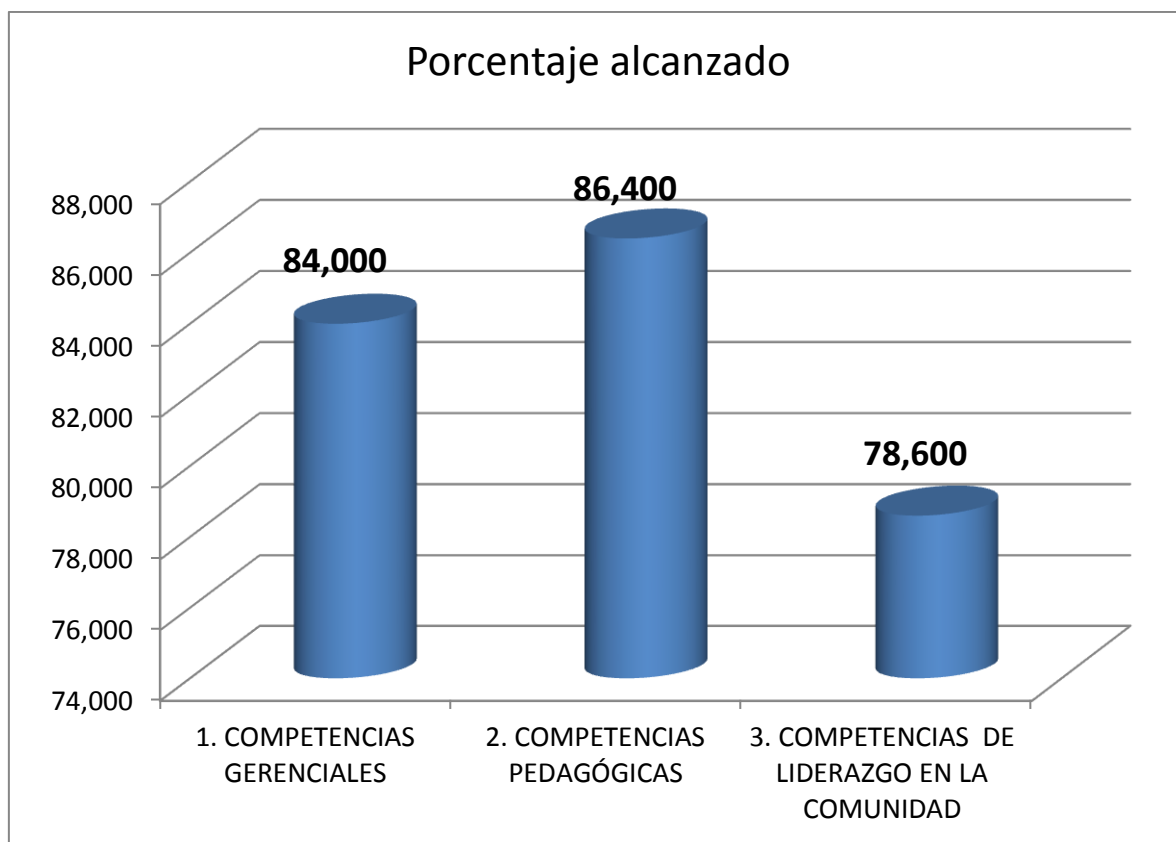
Tabla 46. Resumen de la evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Estudiantil.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluado	Porcentaje alcanzado
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	10,000	8,401	84,000
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,570	3,083	86,400
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	6,430	5,051	78,600
TOTAL	20,000	16,535	82,700

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico 9. Resumen de la evaluación de los directivos por los miembros del Consejo Estudiantil



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Sumados los puntajes correspondientes a las diferentes competencias, la señora rectora del Colegio, es calificada, por los estudiantes con 16,535/ 20 puntos, equivalente a muy buena, (82,70%). Cabe señalar, que los miembros del Consejo Estudiantil, al momento de aplicar la encuesta, han manifestado que desconocen algunas funciones del Rector, señaladas en el instrumento de evaluación; sin embargo, con las aclaraciones hechas han podido asignar los valores a todos los aspectos, según su criterio. Este caso puede ser o por falta la comunicación y coordinación con este grupo de estudiantes, o simplemente porque las acciones cumplidas por la señora rectora no son evidenciadas con claridad por los estudiantes. De acuerdo a la información se observa que la dimensión competencias

de liderazgo en la comunidad, tiene el menor valor, que debe ser superada trabajando con la comunidad.

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

Evaluación a la Sra. Rectora con respecto a su desempeño directivo, por el Comité Central de Padres de Familia, sus integrantes, han tenido la oportunidad asignar una calificación al desempeño docente, cuyos resultados se expone

Tabla 47. Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,784	0,53	3	1,311	0,437
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,784	0,53	3	1,311	0,437
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,392	1,05	3	1,446	0,482
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,392	1,05	3	1,446	0,482
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0	0	0,392	1,05	3	1,446	0,482
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0,392	1,05	3	1,446	0,482
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,392	1,05	3	1,446	0,482
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527

Padres de Familia.								
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,784	0,53	3	1,311	0,437
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,392	1,05	3	1,446	0,482
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	0,392	1,05	3	1,446	0,482
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,784	0,53	3	1,311	0,437
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	34,338	11,446

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Referente a las competencias gerenciales han sido calificadas con 11,446/12,10 puntos; que equivale a excelente. Los aspectos en su mayoría son evaluados como excelentes o unos pocos lo califican de muy bueno y estos serán trabajados desde una perspectiva en conjunto y sobre todo que la rectora adquiera capacidades en manejar al grupo, que contribuya a la comprensión de la realidad y sea capaz de generar propuestas a la comunidad.

Tabla 48. Competencias Pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0,784	0,53	3	1,311	0,437
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527

2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,216	3,072

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Las competencias pedagógicas manejadas por la Rectora del colegio han sido calificadas con 3,072/3,16 puntos; existen un aspecto con puntuación de muy bueno, que se trata; realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes por tanto en esta tabla no existen mayores dificultades pero la rectora tiene que preocuparse más sobre el proceso de enseñanza de los educandos.

Tabla 49. Competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5		TOTAL	PROMEDIO
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,392	1,05	3	1,446	0,482
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527

privadas.								
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	1,58	3	1,581	0,527
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,675	4,740
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								19,258

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Con relación a las competencias de liderazgo en la comunidad, son evaluados con 4,74/4,74 puntos; este resultado, aunque algo satisfactorio, demuestra que el directivo institucional deben seguir mejorando sus funciones, particularmente, en Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.

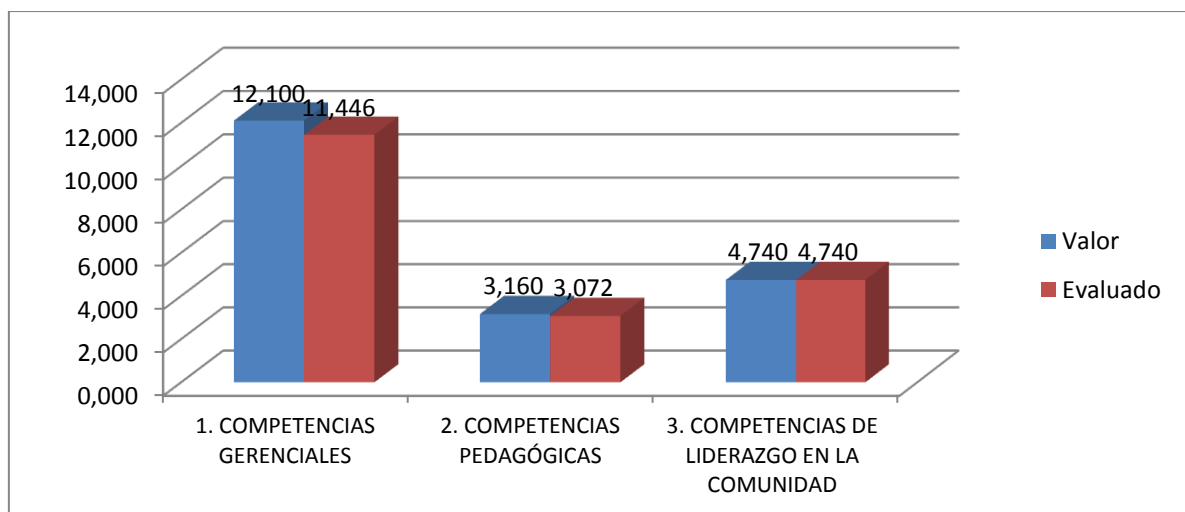
Tabla 46. Resumen de la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de familia.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluado	Porcentaje alcanzado
1.COMPETENCIAS GERENCIALES	12,100	11,446	94,600
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,160	3,072	97,200
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	4,740	4,740	100,000
TOTAL	20,000	19,258	96,300

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico 10. Resumen de la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de familia.



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Sumados los puntajes correspondientes a las diferentes competencias, se conoce que el Comité de Padres de Familia califica a la señora rectora del Colegio, con un puntaje promedio de 19,258/20 puntos, con una equivalencia de excelente, (96,30%), que deja poco espacio para comentar de las debilidades por ellos encontradas.

Evaluación del director o rector por parte del Supervisor escolar

El Supervisor Escolar es la primera autoridad fuera de la institución que mejor conoce su funcionamiento como el trabajo de las autoridades y de casi todos los docentes del establecimiento educativo, por esta razón es importante su evaluación.

Tabla 51. Competencias Gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,2167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167

institucional.								
11.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167

1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167

1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	21,710	14,450

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Los resultados expuestos en la presente tabla, se puede conocer la labor del directivo del Colegio, de acuerdo al criterio del Supervisor Escolar, la rectora cumple sus funciones gerenciales, por lo que, asigna el puntaje de 14,45/14,45 puntos, la máxima valoración. Este criterio es similar para las otras dimensiones.

Tabla 52. Competencias Pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167

2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,676	3,110

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Igualmente los aspectos que señalan las competencias pedagógicas son evaluados con 3,11/3,11 puntos; según el criterio del Supervisor Escolar como máxima autoridad del establecimiento evalúa a la rectora desde diferentes perspectivas que desempeña en el colegio, en la organización, planificación, asesoramiento y verificación es decir lo que debe hacer una rectora competente.

Tabla 53. Competencias de Liderazgo en la Comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167

3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,33	2	0,334	0,167
TOTAL	---	---	---	---	---	---	4,906	2,440
PUNTAJE TOTAL/ 20 PUNTOS								20,00

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

En cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad, estas son evaluadas con la calificación de 2,44/2,44; también le da el mayor puntaje. El Supervisor Escolar está de acuerdo con la forma de trabajo de la Rectora del establecimiento, ya que tiene una capacidad para dirigir al grupo, esto es un gran beneficio para la institución educativa.

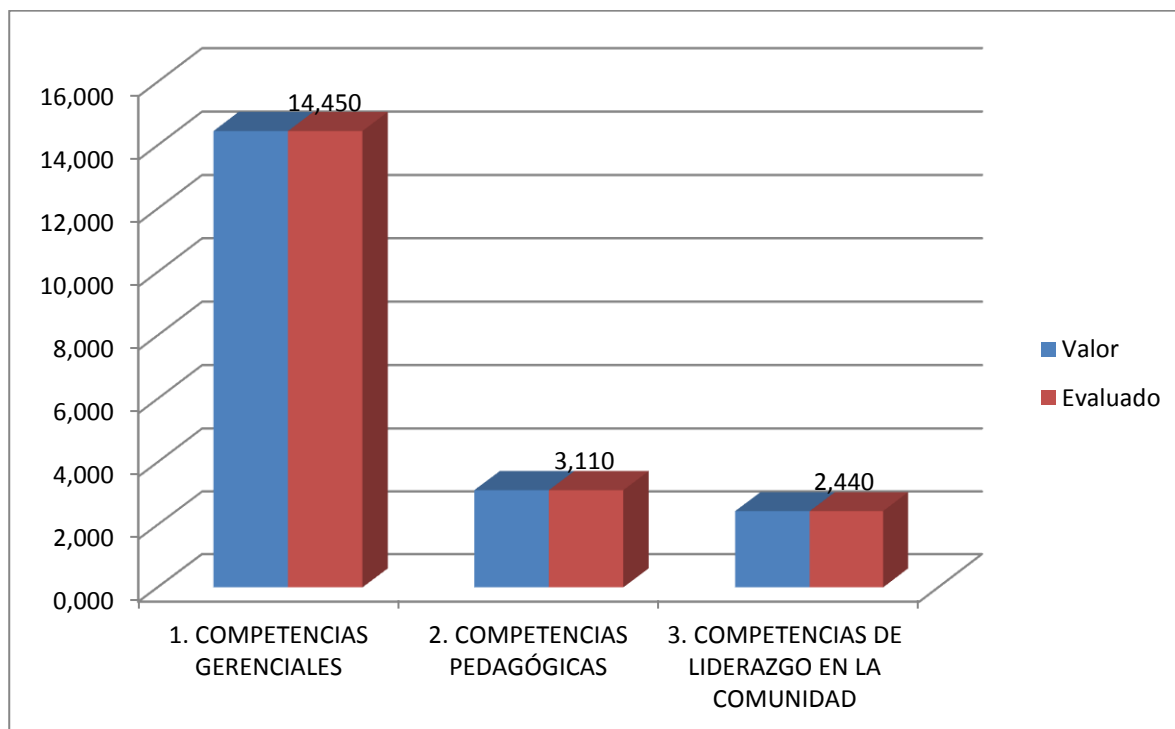
Tabla 55. Resumen de la evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar.

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	Valor	Evaluado	Porcentaje alcanzado
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	14,450	14,450	100,000
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,110	3,110	100,000
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,440	2,440	100,000
TOTAL	20,000	20,000	100,000

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico 11. Resumen de la evaluación de los directivos por parte del supervisor escolar.



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Los puntajes correspondientes a las competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y las competencias de liderazgo en la comunidad según la evaluación por parte del Supervisor Escolar generan una calificación promedio de 20 / 20 puntos, equivalente a excelente es decir la institución investigada está cumpliendo con los estándares de calidad.

5.1.3 Calificación del Desempeño Profesional Directivo

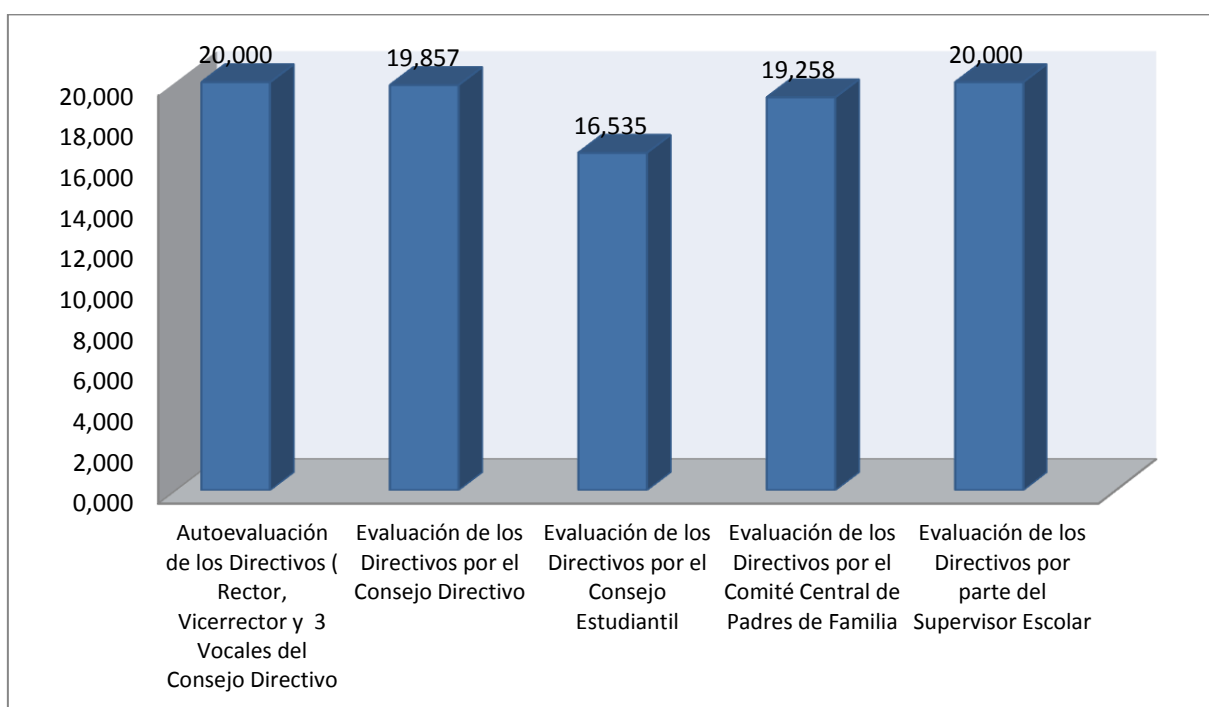
Tabla 56. Calificación del Desempeño Profesional Directivo

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	20,038		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Directivo	19,857		
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	16,535		
Evaluación de los Directivos por el Comité Central de Padres de Familia	19,258		
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	20,000		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	95,650	A	Excelente

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfico 12. Calificación del desempeño profesional directivo



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral
 ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Analizando las calificaciones del Desempeño Profesional Directivo se observar en la presente tabla, el puntaje logrado a través de los instrumentos correspondientes a la autoevaluación, evaluación por parte del Consejo Directivo, evaluación por parte del Consejo Estudiantil, evaluación por el Comité de Padres de Familia y evaluación por parte del Supervisor Escolar genera como resultado final una calificación promedio de **95,650/100** puntos, con la que el desempeño profesional directivo del Colegio Nacional Mixto Shumiral de la parroquia Shumiral, Cantón Camilo Ponce Enríquez, de la provincia Azuay, durante el año 2012 – 2013, se ubica en la categoría A equivalente a excelente, según la tabla de equivalencias propuestas por el Ministerio de Educación.

5.1.4. Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

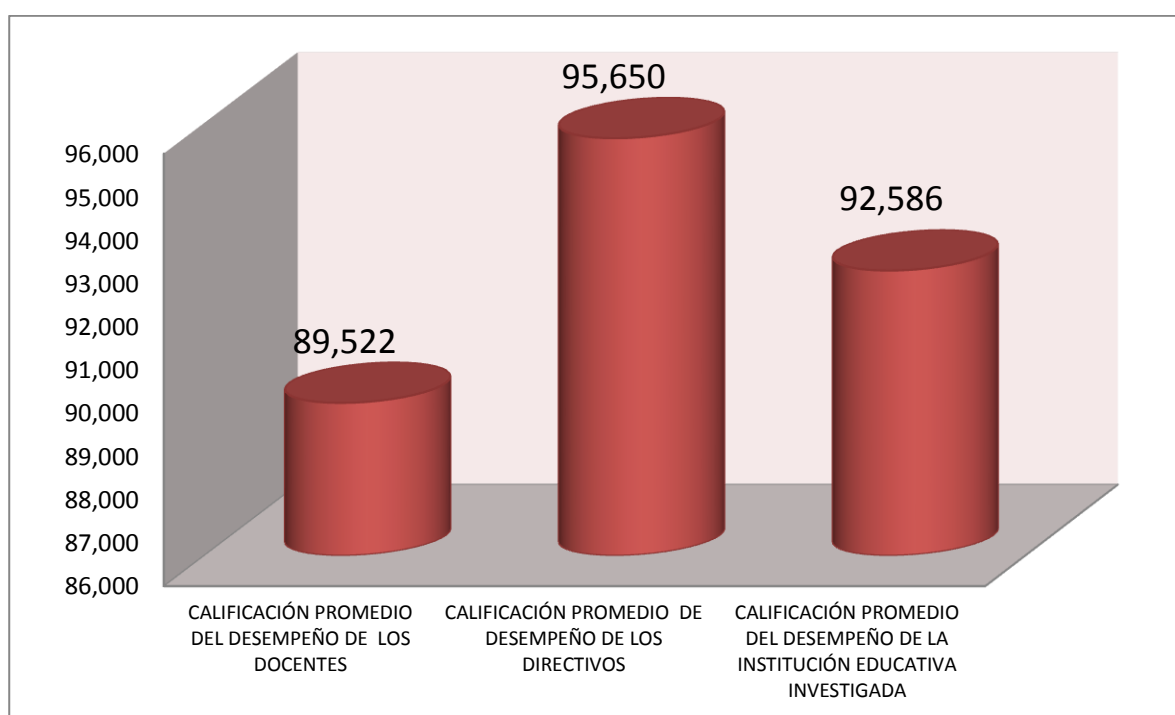
Tabla. 14. Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	89,522	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	95,650	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	92,586	A	EXCELENTE

FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

Gráfica 13. Calificación del desempeño profesional de la Institución Educativa



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

ELABORADO POR: Mariela Cabrera

El Colegio Nacional Mixto Shumiral de la parroquia Shumiral, Cantón Camilo Ponce Enríquez, de la provincia Azuay, durante el año 2012 – 2013, de acuerdo con este trabajo de investigación obtiene una calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa del 92,586/100 que corresponde a la Categoría A, equivalente a Excelente, estos resultados dan a conocer que se está cumpliendo con las necesidades y requerimientos que plantea la educación, considerando que los procesos de gestión y prácticas institucionales ayudan a los actores principales que

son los estudiantes logren aprendizajes anhelados; como también permiten la evaluación hacer reajustes en los procesos de planificación cuyo propósito es el mejoramiento global de la institución.

6. Discusión de resultados

La investigación sobre la evaluación de la calidad de desempeño profesional docente y directivo, es una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa, (Chiavenato, 1995), utilizado para conocer el clima de trabajo, que debe ser positivo, pues es la clave para el bienestar de todos. (Neva Milicic, 1999)

El estudio realizado en el Colegio Nacional Mixto Shumiral de la parroquia Shumiral, Cantón Camilo Ponce Enríquez, de la provincia Azuay, durante el año 2012 – 2013, ha generado información muy importante y relevante que permite conocer la realidad educativa institucional, específicamente, del desempeño profesional del directivo y los docentes, que son directamente la responsabilidad de la gestión administrativa, técnica pedagógico y social.

Los resultados de la evaluación de desempeño profesional generados desde las vistas de los diferentes actores de la institución educativa investigada no distan mucho de los estándares de calidad del Ministerio de Educación (ME); ubican al personal docente y directivo en un plano más allá de lo supuesto; esto se puede considerar como una fortaleza interna de la institución, aunque, ciertas competencias tengan que ser mejoradas y superadas para un excelente desarrollo del proceso educativo.

El Ministerio de Educación se centra en las dimensiones: desarrollo curricular, gestión de aprendizajes, desarrollo profesional y compromiso ético, los mismos que deben ser logrados por todos los docentes ecuatorianos. Los estándares de calidad

de desempeño docente busca contribuir el mejoramiento de prácticas de enseñanza-aprendizajes en aula, que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación básica y bachillerato.

El personal docente de educación básica y bachillerato del Colegio Nacional Shumiral, de acuerdo a los resultados de la evaluación a los diferentes actores, cumplen de manera adecuada las funciones descritas en las diferentes dimensiones: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a las necesidades individuales de los estudiantes, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo y disposición al cambio.

La sociabilidad pedagógica es una actividad humana sistemática, que orienta las acciones educativas y de formación, en donde se plantean los principios, métodos, prácticas, maneras de pensar y modelos, los cuales son sus elementos constitutivos. Es una aplicación constante en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Los resultados de la autoevaluación de los docentes, en esta dimensión, se observa que hay algunos aspectos que lo cumplen a cabalidad y otros que tienen ciertas falencias, como: Trato a los estudiantes con cortesía y respeto, lo positivo de esta autoevaluación es que reconocen la importancia. El recibir un buen trato favorece el desarrollo socioafectivo sano, da seguridad, promueve la confianza, pone las condiciones favorables para futuros aprendizajes, además, conlleva una serie de beneficios: proporciona a los niños estabilidad, serenidad, tranquilidad, capacidad de reflexión, de saber dar cuenta de lo que se hace. (Rodríguez, 2008). Esto se asemeja a la realidad observada en las clases por parte del investigador.

En la dimensión habilidades pedagógicas y didácticas; Junto al dominio de su materia y de su especialidad debe poseer también recursos y estrategias de enseñanza para saber propiciar el aprendizaje en sus estudiantes; habilidades y “autóritas moral” para facilitar la convivencia y saber afrontar los conflictos que se produzcan en la vida escolar. (Castillo, 2012). Sobre el 90% se dan la máxima valoración existiendo algunos docentes que reconocen alguna debilidad en los aspectos: Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática, Utilizo en las clases las herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación. Es adelantador ver a los docentes de sus habilidades para mantener la atención de sus dicentes a pesar de que existen pocos maestros que no utilizan todos los recursos de los que disponen.

Los estudiantes en general aprecian la labor de sus docentes, pero existen algunos aspecto que hay que mejorar, como son: uso de tecnologías de comunicación e información para sus clases; Adecua los temas a los intereses de los estudiantes, y el desarrollo de varias habilidades en sus estudiantes (descubrir, sintetiza y reflexionar). Los profesores tienen que reconocer que es importante actualizarse en las nuevas mitologías y el manejo de las herramientas que se dispone actualmente.

En la observación de clase se pudo apreciar a los docentes desempeñarse muy bien con excepción de 3 aspectos importantes en los que casi el 50% no lo hacen y son: Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país); Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas y Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase. Estos aspectos se los considera como debilidades y se debe realizar las acciones necesarias para convertirlas en fortalezas.

La dimensión desarrollo emocional, es aquello que posee cada individuo con una alta autoestima. (Peter Salovey, 2006). Los docentes, por su preparación profesional, se valoran en alto grado, reconociendo algunos aspectos menos puntuados como el que no logran la totalidad del apoyo de los padres de familia a la realización de tareas del docente y lo referente a la relación con sus compañeros.

Los estudiantes manifiestan que los docentes cumplen sus funciones adecuadamente, sin embargo, existe en menor grado algunas debilidades como por ejemplo: no todos los docentes realizan resúmenes al final de clases; asimismo se debe utilizar con mayor frecuencia el entorno natural para desarrollar los aprendizajes.

El directivo institucional debe tomar cartas a este asunto, dialogar con los compañeros y buscar maneras de que todos los docentes se sientan a gusto con su labor educativa y formen un buen equipo de trabajo.

En relación a la dimensión atención a estudiantes con necesidades especiales, la perspectiva de la inclusión demanda avanzar hacia un único sistema educativo que sea más diversificado para atender de forma adecuada las necesidades de los distintos colectivos y personas. (Vega Montero, 2011), con una valoración de buenos, con este resultados, se puede deducir que existe una debilidad en casi todos los aspectos de esta dimensión; siendo los de mayor preocupación los siguientes: Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes; Recomendando que el estudiante trabaje con un profesional especializado; Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.

Los estudiantes a través de sus respuestas, dan a conocer que el cuerpo docente de la institución tiene ciertas debilidades en los todos estos aspectos. Esto debe llevar a

que los docentes; que tienen que incluir en su preparación profesional para conocer mejor la realidad de cada estudiante, su contexto socio-cultural y las necesidades e intereses de los mismos, para, en base a ello, su proceso inter aprendizaje sea incluyente.

De acuerdo a la óptica de los padres de familia no es del todo positiva, porque unos pocos creen que nos les dan la atención personalizada a sus hijos y que no todos los docentes cumplen satisfactoriamente sus funciones dentro de esta dimensión y requieren ser mejorados.

Estos aspectos que algunos docentes creen que no lo aplican a cabalidad, deben ser tratados oportunamente para cumplir bien las funciones coordinando, también, con los padres de familia quienes conocen de cerca las debilidades y fortalezas de sus hijos y deben participar activamente en su formación. Las autoridades, los docentes y el personal administrativo se tienen que capacitar en este aspecto.

La aplicación de normas y reglamentos, se evidencia que la mayoría de los docentes, en su desempeño, cumplen las normas reglamentarias existentes en la institución. Llama la atención el aspecto Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor, en el que se presumen que faltan al trabajo sin tener un justificativo valedero. Se debe conversar y motivar a los docentes para que cumplan con su jornada de trabajo. Es necesario socializar las normas y reglamentos en toda la comunidad educativa para el conocimiento, aplicación y respecto de las mismas.

En la dimensión relaciones con la comunidad, construye la imagen pública, la moral de los empleados y fomenta un sentido de trabajo en equipo que es esencial para el éxito a largo plazo. (Desatnik, 2006). Los docentes, la mayoría de ellos, se dan una valoración alta, porque ellos conocen que relación pedagógica también es con los

padres de familia, dirigentes y miembros de la comunidad. Existe solo el aspecto, Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes que la menor valoración; los docentes están conscientes que debe mejorar en relacionarse bien con estos miembros tan importantes de la comunidad educativa.

El clima de trabajo, debe ser positivo, pues es la clave para el bienestar de todos. (Milicic, 1999). En la autoevaluación docente, se manifiesta que existe un buen ambiente para trabajar, Los aspectos menos puntuados pero que estarían en el rango de aceptable son: “Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto”; “Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías información necesaria para mejorar el trabajo en grupo”; puede afectar significativamente el clima adecuado de trabajo pedagógico de los docentes y estudiantes; por tanto, es necesario atender estas debilidades para convertirlas en fortalezas.

La existencia de un buen clima en el aula es el resultado de la relación que se ha creado entre los maestros y sus alumnos. Los estudiantes consideran a sus maestros como personas profesionales que inculcan valores de respeto y consideración desde su ejemplo, para mantener buenas relaciones en el grupo, con los docentes, autoridades y demás actores educativos. No todos los estudiantes están de acuerdo, algunos tienen sus reparos; llamando la atención en lo referente a Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física, existen un buen porcentaje dicen que no es siempre, aspecto que se debe tomar muy en cuenta para tomar los correctivos que sean necesarios.

El aporte de los diferentes actores para realizar la evaluación del desempeño profesional docente se observa que el puntaje logrado a través de los instrumentos

correspondientes a la autoevaluación, coevaluación, evaluación por parte del Rector, de los estudiantes y de los padres de familia, es de 61,988/70 puntos, al que se suma el puntaje 24,464/30 obtenido de las clases impartidas, dando como resultado final una calificación promedio de 89,522/100 puntos, con la que el desempeño profesional docente del Colegio Nacional Mixto Shumiral de la parroquia Shumiral, Cantón Camilo Ponce Enríquez, de la provincia Azuay, durante el año 2012 – 2013, se ubica en la categoría A equivalente a excelente, según la tabla de equivalencias expuesta en la guía.

La calidad de desempeño directivo es un parámetro importante que se debe conocer para determinar el funcionamiento de una institución educativa.

La importancia de una buena gestión para el éxito de las instituciones educativas, toda vez que ésta incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas, la distribución del trabajo y su productividad, la eficiencia de la administración, el rendimiento de los recursos materiales y la calidad de los procesos educacionales. (Altablero, 2002)

El director o rector está al frente de una institución educativa, rector como líder de la gestión pedagógica, administrativa y social de su institución. (Altablero, 2002), Los estándares de calidad de desempeño directivo busca contribuir de manera significativa el mejoramiento de la prácticas del liderazgo y de la gestión pedagógica en la institución educativa, que permitan que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación básica y bachillerato; el modelo de desempeño directivo, según el MEC se centra en las dimensiones: liderazgo, gestión pedagógica, gestión del

talento humano y recursos y gestión de clima organizacional y convivencia escolar, los mismos que deben ser logrados por todos los directivos ecuatorianos.

La autoevaluación de las tres grandes competencias del desempeño directivo, refleja que la señora Rectora posee excelentes competencias para gerenciar la institución educativa.

Según el criterio del Consejo Directivo la Rectora se desenvuelve muy bien pero tiene la capacidad de mejorar. En el aspecto las competencias gerenciales de la Rectora es calificada de a excelente. Existen aspectos que algunos creen que deben mejorar, sobre todo en lo que se refiere a estímulos y sanciones al personal; al seguimiento continuo que debe hacer al trabajo docente.

El Consejo Estudiantil al analizar el trabajo de su directivo manifiesta su criterio al valorar las diferentes dimensiones. Las competencias gerenciales, en su mayor parte, es aceptable como positivo, refleja que aún faltan algunos aspectos por ser desarrollados, estos son: faltar a su trabajo solamente en caso de extrema necesidad y rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa, es señalado como debilidad.

Referente a las competencias relacionadas al aspecto pedagógico demuestra que la rectora orienta adecuadamente los procesos de enseñanza aprendizaje; pero tiene que mejorar la supervisión del proceso de evaluación de aprendizajes de los estudiantes guía a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.

Las competencias de liderazgo en la comunidad expresadas a través del cumplimiento de algunos aspectos; existen tres aspectos que tiene que mejorar son; Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa, Apoya el

desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad, Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.

El liderazgo comunitario es cuando una persona tiene la capacidad de influir más que otros miembros de la comunidad en el desarrollo de actividades o a la toma de decisiones a favor de la comunidad. (Ricardo, 2006).

El Supervisor Escolar es la primera autoridad fuera de la institución que mejor conoce su funcionamiento como el trabajo de las autoridades y de casi todos los docentes del establecimiento educativo, por esta razón es importante su evaluación. Él aprueba la forma de trabajo de la Rectora del establecimiento, esto es muy bueno para la institución educativa como para la máxima autoridad.

El Desempeño Profesional Directivo ha sido evaluado a través de los instrumentos autoevaluación, evaluación por parte del Consejo Directivo, evaluación por parte del Consejo Estudiantil, evaluación por el Comité de Padres de Familia y evaluación por parte del Supervisor Escolar genera como resultado final una calificación promedio de **95,650/100** puntos, con la que el desempeño profesional directivo del Colegio Nacional Mixto Shumiral de la parroquia Shumiral , Cantón Camilo Ponce Enríquez, de la provincia Azuay, durante el año 2012 – 2013., se ubica en la categoría A equivalente a excelente, según la tabla de equivalencias propuestas por el ministerio de educación.

La hipótesis planteada inicialmente de que no existe un buen clima en el aula y que esto influye negativamente en el proceso enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas del Ecuador no se cumple, como lo demuestra el resultado de este

trabajo de investigación en el cual se encuentra muchas fortalezas y pequeñas debilidades que deben ser corregidas.

El Colegio Nacional Mixto Shumiral de la parroquia Shumiral, Cantón Camilo Ponce Enríquez, de la provincia Azuay, durante el año 2012 – 2013, de acuerdo con este trabajo de investigación obtiene una calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa del 92,586/100 que corresponde a la Categoría A, equivalente a Excelente.

7. Conclusiones y Recomendaciones.

7.1. Conclusiones:

La investigación de campo ha hecho posible llegar a las siguientes conclusiones:

- ❖ La calificación promedio del desempeño de la institución investigada es excelente porque cada uno de los actores cumple con sus funciones para alcanzar la excelencia organizacional y garantizar una educación de calidad, pero cabe recalcar que hay aspectos que se debe cambiar en cuanto a la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas.
- ❖ Se llega a la conclusión que el actual desempeño profesional docente del Colegio Nacional Shumiral tiene la característica de eficiente, en función de los estándares de calidad.
- ❖ El actual desempeño profesional directivo del Colegio Nacional Shumiral tienen la característica de eficiente, en función de los estándares de calidad.
- ❖ Se podrá concluir entonces, que el desempeño profesional docente del Colegio Nacional Shumiral tiene la característica de excelente estando en 89,522 puntos en función de los estándares de calidad.
- ❖ Luego de realizar la evaluación del desempeño profesional directivo esta se encuentra con 94,808 puntos es decir esta en categoría A excelente.
- ❖ La institución educativa cuenta con una buena gestión, toda vez que ésta incide en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional, en el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y del tiempo, en la planificación de tareas, la distribución del trabajo y su productividad, la eficiencia de la administración, el rendimiento de los recursos materiales y la calidad de los procesos educacionales.

- ❖ Los docentes del colegio investigado no están cumpliendo con los estándares de calidad, porque existe una debilidad en cuanto a que no aprovechan el entorno natural para desarrollar los aprendizajes.
- ❖ Al criterio del propio docente de la institución educativa investigada, que se autoevalúa en cuanto a la dimensión 4 que es la atención a estudiantes con necesidades especiales los resultados demuestran que los docentes no identifican cuando es una necesidad educativa especial con un promedio de 86%
- ❖ La participación activa de los padres y madres de familia es importante en el desarrollo del proceso de enseñanza- aprendizaje.
- ❖ Una fortaleza que tiene la institución educativa es el ambiente en el aula es muy bueno, porque permite que los docentes cumplan satisfactoriamente su trabajo.
- ❖ Los docentes y directivos de la institución educativa investigada tienen una debilidad en la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas es decir en el aspecto que no utilizan en las clases herramientas relacionadas con la tecnología de la información y la comunicación.
- ❖ La evaluación de la rectora en cuanto a las competencias de liderazgo en la comunidad se podría concluir que falta más iniciativa, predisposición, colaboración y apoyo en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.

7.2. Recomendaciones.

- Realizar cada año en la institución educativa la evaluación del desempeño profesional docente y directivo ya que constituye una buena práctica para identificar las fortalezas y debilidades de la institución. Y estas permiten a la

institución educativa analizar los datos obtenidos y así, elaborar los planes de acción que constituyen el camino para alcanzar la ruta de la mejora continua.

- La buena práctica de gestión y liderazgo se caracteriza del colegio investigado, por ello seguir capacitándose en los cursos que brinda el Ministerio de Educación ya que estos son gratuitos.
- Se recomienda trabajar constantemente con toda la comunidad educativa pero especialmente con los padres y madres de familia, incentivándoles y elaborando los compromisos al inicio del año lectivo con el fin de que todos participen en la enseñanza de sus hijos.
- Elaborar un proyecto de capacitación al personal docente y directivo en inclusión educativa con el propósito de que todos los involucrados en la institución educativa reconozcan y analicen sus propias percepciones sobre la diversidad de sus estudiantes con necesidades educativas especiales de forma respetuosa y eficaz en el aula.
- Para que el proceso de enseñanza – aprendizaje se más dinámico motivador, agradable se recomienda utilizar el patio, realizar caminatas, observaciones, investigaciones y aplicar la tecnología en la búsqueda de información.
- Programar un curso de capacitación al personal docente y directivo en el uso de las herramientas tecnológicas para la educación ya que la informática en la actualidad es necesaria en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Se recomienda a los docentes en las horas complementarias elaborar material didáctico de acuerdo a la planificación diaria
- Se invita al personal docente y administrativo recibir un curso de motivación sobre las relaciones afectivas con el objetivo de que cada uno se sienta a

gusto en la institución y trabaje conjuntamente, porque la unión hace la fuerza.

- Respetar y cumplir con el reglamento interno de la institución ya que permite el mejor funcionamiento del mismo
- Dar seguimiento y monitoreo a los cursos de capacitación del personal docente y directivos ya que estos son la base para el cambio y progreso de la institución educativa.

8. Propuesta.

1. Título.

Programa de capacitación al personal docente y directivo del Colegio Nacional Shumiral, en el uso de las herramientas tecnológicas para la educación.

2. Justificación

El uso de la tecnología permite acceder a la información, a nuevos contenidos educativos, al conocimiento con sus innumerables medios y recursos que aportan a la enseñanza. Las TICS como medio de comunicación nos conectan, integran y nos hermana en la inserción social creando motivación en los docentes y directivos para que ellos incorporen los recursos informativos a sus actividades docentes. La tecnología de por si no significa progreso ni mejoría. Son los hombres y mujeres y el uso que hacen de la tecnología los que crean el progreso, por ello los docentes que no manejen las tecnologías de información y comunicación está en claro desventaja con relación a los alumnos, la incorporación de las tecnologías de comunicación e informática a la formación docente es un imperativo, tanto para su propia formación como para el aprendizaje de sus estudiantes.

Luego de analizar las encuestas se detectó que los docentes no utilizan la tecnología de comunicación e información en el aula, por ello el aprendizaje de los estudiantes no es significativo y funcional, pero no solo implica que los docentes conozcan y manejen equipos tecnológicos hace falta, sobre todo, contribuir a una reflexión acerca de su impacto en el aprendizaje, su uso adecuado, potencialidades y límites.

El uso de las TIC en la educación ayudan al docente para que sea capaz de construir su propia metodología de enseñanza -aprendizaje acorde a su entorno,

considerando que la educación no existe sin la presencia humana, y así logrando potenciar el desarrollo de la formación, entonces, se necesita de urgencia la capacitación permanente de los docentes ya que busca desarrollar en el maestro competencias y habilidades frente al rápido avance de la tecnología orientándole a mejorar su práctica.

3. Objetivo general:

- Desarrollar en los profesionales docentes habilidades necesarias que le permitan poseer un alto grado de interactividad mediante el uso de herramientas productivas de la tecnología e informática para lograr la excelencia académica en su entorno educativo.

Objetivos específicos:

- Determinar las falencias de los docentes y directivos en el uso de la TICS para la educación.
- Ejecutar los talleres de capacitación en el uso de la TICS para mejorar la calidad de la enseñanza.
- Socializar el programa de capacitación al personal docente y directivo
- Capacitar a los docentes en el uso de la tecnología e informática aplicada a la educación para mejorar la calidad de la enseñanza.
- Comprender la importancia del uso de las TICS en la educación, de tal manera que se impliquen con su entorno social para mejorar integral y armónicamente.

4. Actividades

Para lograr una capacitación acorde con las exigencias de las nuevas tecnologías de información y comunicación se ha estructurado las siguientes actividades

1. Aplicar una encuesta para identificar el grado de conocimiento en la utilización de las TICS.
2. Realizar su debido análisis y sacar conclusiones.
3. Planificar los talleres con temas que los docentes necesitan capacitarse en base a los resultados de la encuesta.
4. Presentar el proyecto a la autoridad correspondiente y su aprobación.
5. Socializar al personal docente y directivo la importancia de la utilización de la tecnología en el proceso de enseñanza -aprendizaje.
6. Desarrollar los talleres de capacitación en el uso de las herramientas tecnológicas para la educación.
7. Al final de los talleres se evaluará los avances y logros alcanzados.

Se describen los módulos que se trabajaran de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta.

Cada módulo incluye talleres de aprendizaje en donde los participantes aplican las herramientas tecnológicas en proyectos según el área de enseñanza en el que se desempeña.

En este sentido se ha desarrollado contenidos específicos que incluyen conjunto de actividades cuyo propósito es apoyar a los docentes del colegio en desarrollar habilidades y profundizar su comprensión sobre diseñar, incorporar, facilitar, promover y difundir la práctica docente innovadora que integre tecnología.

Módulo I. Introducción al Sistema Operativo

Una descripción general del uso de los principales comandos del sistema operativo, administración de archivos y carpetas, búsqueda de información, configuración del ambiente de trabajo. Este primer taller durará 6 horas.

Temas que se trabajará

1. Fundamentos de informática
2. Exploración de software
3. Definición de sistemas operativos
4. Recorrido de componentes principales
5. Organización de archivos y carpetas

Luego de conocer los temas se realizará las principales actividades.

- ✓ Presentación teórica y práctica de los conceptos.
- ✓ Reconocimiento físico del equipo
- ✓ Desarrollo de destrezas en el uso de los dispositivos del computador
- ✓ Ejercicios temáticos de organización de discos y archivos
- ✓ Proponer políticas de seguridad para la preservación de equipos y software
- ✓ Trabajos de motivación desarrollar principios organizativos.
- ✓ Evaluación final para determinar el nivel comprensión del primer taller.

Módulo II. Manejo de procesadores de textos

Trabajar con el procesamiento de textos para conseguir una mejor presentación de los documentos, estilos de textos, ilustrar los documentos, manejo y organización con tablas, formas de impresión, tendrá una duración de 6 horas

Temas de avance:

1. Introducción a programas y sus componentes principales
2. Administración de archivos
3. Aplicación de formatos de textos
4. Edición de texto y correcciones ortográficas
5. Configuraciones de la página e ilustración de documentos
6. Manejo de tablas de texto y creación de documentos especiales.

Actividades a desarrollarse en este taller.

- ✓ Presentación de ejemplos en casos reales
- ✓ Desarrollar destrezas para el uso correcto del teclado
- ✓ Ejercicios prácticos en la creación de documentos profesionales
- ✓ Creación de documentos para guías didácticas
- ✓ Crear proyectos educativos
- ✓ Uso del procesador de textos como herramienta en la enseñanza de la lengua.

Módulo III. Uso de las hojas de cálculo

Crear y administrar sus plantillas a través de hojas de cálculo electrónicas, ordenación de listas, formatos de planillas, uso de formulas y funciones graficas estadísticas, durará 6 horas

Temas que se trabajará

1. Introducción al ambiente de hojas electrónicas
2. Trabajar con archivos, datos, celdas y fórmulas.
3. Crear un libro de trabajo basado en una plantilla
4. Configuración de página e impresión y representación grafica de datos
5. Administración de hojas de contenido

Actividades a desarrollarse

- ✓ Presentación teórica y práctica de los conceptos principales del avance
- ✓ Análisis y manejo de la información
- ✓ Ejercicios prácticos en la creación de listas de datos
- ✓ Formar grupos de trabajo y elaborar un proyecto que implica datos estadísticos.
- ✓ Aplicación de hojas de cálculo en el aula.

Módulo IV. Investigación en Internet y Uso del Correo Electrónico.

El universo de la información en nuestras manos, técnicas de investigación, recuperar información de importancia para el desarrollo de proyectos, sitios de interés, uso del correo electrónico para mantener comunicación este taller se trabajará en 6 horas.

Temas que se trabajará

1. ¿Qué es internet y como funciona?
2. Servicios de internet y correo electrónico
3. Aspectos técnicos y mensajería instantánea
4. World, Wide, Web y el navegador
5. Manejo de búsquedas

Actividades:

- ✓ Presentación teórica y práctica de los conceptos principales del tema
- ✓ Técnicas de búsquedas seguras
- ✓ Resguardo de la información a través de diferentes dispositivos
- ✓ Administración de la mensajería en correo electrónico
- ✓ Diseño de modelos de enseñanza con recursos de internet

- ✓ Participación en comunidades de interés a través de Foros Educativos

Módulo V. Uso de la informática como método de enseñanza en el aula.

El propósito principal es la creación y aplicación pedagógica de materiales didácticas que se incluyen en la enseñanza con alumnos de sus respectivos establecimientos, para ello, primero se ha de discutir en torno al diseño y principios didácticos de elaboración de estos materiales, luego se han de preparar y desarrollar para, finalmente aplicarlos en el aula.

Temas

1. Introducción al modelo de informática educativa
2. Uso de métodos en trabajo colaborativo
3. Integración de las herramientas informáticas en el aula
4. Software de enseñanza
5. Investigación y desarrollo de técnicas de estudio

Actividades:

- ✓ Presentación teórica y práctica de los conceptos principales
- ✓ Trabajos grupales
- ✓ Actividades de motivación al trabajo colaborativo
- ✓ Análisis de proyectos educativos
- ✓ Talleres de investigación
- ✓ Uso de herramientas informáticas en el aula
- ✓ Aplicación de proyectos en casos reales.

5. Localización y cobertura espacial

La investigación se realizó en el Colegio Nacional Mixto Shumiral, ubicado en la provincia del Azuay, cantón Camilo Ponce Enríquez, parroquia Shumiral, es decir en el sector rural de la ciudad, la institución educativa es de tipo fiscal y su jornada de trabajo es matutina.

6. Población objetivo

Los actores involucrados son el personal administrativo, personal docente, los padres y madres de familia, capacitador y el coordinador del circuito del cantón antes mencionado, es decir toda la comunidad educativa.

7. Sostenimiento de la propuesta.

Para que se ejecute esta propuesta a continuación se detallan los recursos:

Humanos: Rectora, coordinador del circuito, personal docente, estudiantes, capacitador.

Tecnológicos: Computadoras, CD, DVD, proyector, cámara fotográfica, televisión, pendrive.

Materiales: Folletos con la teoría, cartulinas, marcadores, cuadernos, copias, videos, hojas entre otros.

Físicos: Local de la institución

Económicos: \$ 600.00

Organizacionales: Se contratará con un ingeniero en informática que dirija los talleres planificados. Para que se desarrolle con éxito este proyecto estará bajo la

supervisión de las autoridades de la institución y seguimiento por parte del maestrante.

8. Presupuesto:

Materiales	Costo	Total
Folletos de información científica	\$50.00	50.00
Cartulinas	\$11.00	11.00
Marcadores	\$7.00	7.00
Hojas , papel periódico	\$10.00	10.00
Lapiceros	\$5.00	5.00
CD	\$17.00	17.00
Cuadernos	\$ 30,00	30.00
Refrigerio	\$180,00	180.00
Capacitador	290.00	290.00
Total		600.00

Los gastos económicos será un total de \$600.00 estaría a cargo de la autora del proyecto

9. Cronograma de la propuesta.

Nº	Cronograma	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.
1	Adecuación de locales y tecnología necesaria					
2	Preparación del material , documentos de apoyo					
3	Aplicación de encuestas, análisis y socialización de los talleres a realizarse.					
4	Ejecución de los talleres al personal docente y administrativo					
5	Evaluación y finalización del proyecto.					

9. Bibliografía

Albert, S. (1989). *Las relaciones interpersonales*. Barcelona: Herder.

Aguerrondo, I. (2006). *Calidad y Equidad en Educación*. Recuperado de <http://www.oei.es/calidad/aguerrondo.htm>

Araujo, B. (2009). *Planificación del Ciclo de Aprendizaje*. Quito Ecuador: Santillana.

Área, M. (2000). *Algunos Principios para el Desarrollo de Buenas Prácticas Pedagógicas con las TIC*. Barcelona. (s.n).

Arboleda, J. (2007). *Modelo Pedagógico Autónomo: Competencias Pedagógicas*.

Birgit, B. (1981). *Fines de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente*. Paris: Francesa/ Unesco.

Boyatzis, R. (1972). *Competencias Gerenciales*. México: Unam.

Bretel, L. (1994). *Evaluación del desempeño Docente*. Norma.

Byars, Ll., Rue, L. (1996). *La Evaluación del desempeño*. Madrid España.

Blanco, R. (2006). *La Equidad y la Inclusión Social: Uno de los desafíos de la Educación y la Escuela Hoy*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficiencia y Cambio en Educación, pp.1-15.

<http://www.rinace.net/arts/vol4num3/art1>.

Bruno, F. (1997). *Definición de docente*. Barcelona: Paidósstudio.

Carrión, S. (2006). *Transversalidad en el Currículo*. Loja Ecuador: Utpl.

Castillo, S. (2002). *Compromisos de la Evaluación Educativa*. Madrid: Prentice Hall.

Caudillo, J. (2010). *Cultura de la Calidad en el Proceso Educativo*. México: Trilllas.

Chaparro, C. (1995). *El ambiente educativo: condiciones para una práctica educativa innovadora*. Especialización en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales. CINDE-UPTC. Tunja.

Chininin, V. (2011). *Guía de Evaluación de la Calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo en los Centros de Educación Básica y Bachillerato del Ecuador*. Loja- Ecuador: UTPL.

Chiavenato, A. (1995). *Desempeño docente*. México: McGraw Hill.

Davis, I. (2005). *Administración de Personal y Desarrollo de recursos humanos*. Limusa.

Desatnik, L. (2006): *Relaciones con la Comunidad*. Juárez.

Doherty, (1997). *Desarrollo de sistemas de calidad en la educación*. Madrid: Muralla.

Dolch, J. (1952). *Definición de didáctica*. Zeitschrift Unterrichts.

Diaz, S. (2010). *Desarrollo Emocional*. Madrid: Española.

Diccionario de la Lengua Española, (1986). LNS.

Diccionario de ciencias de la Conducta, (1956).

Diccionario de la Real Academia Española.

Fernández, E. (1991). *Evaluación del desempeño docente*. México: Trillas.

Fernández, G. (1991). *Tipos de Docentes*. México: Trillas.

Ferreiro, G. (1996). *Docentes para el Siglo XXI, Hacia una eficiencia educativa*: Iltson.

Fiedler, F. (2003). *Teoría del Liderazgo*. México: Trillas.

García F. (1998). *Como un modelo de industria de la información y el conocimiento*. Cuba: Centro de Posgrados Internacionales.

Gonzales, H. (1999). *Políticas de la Educación*. Murcia.

Graells, M. (2000). *Cambio en los Centros Educativos Construyendo la Escuela del Futuro*. Barcelona.

Iván, G. (2007, abril 13). Evaluación de desempeño de docentes y directivos y técnicos pedagógicos. El Rancahuaso.

Jiménez, R. Tipos de Liderazgo. Recuperado de <http://www.avante.net7-ricardo7lider.html>.

Keith, D. (2005). *El liderazgo es la habilidad de persuadir a otros*. México: Trillas.

Landolfi, H. *La esencia del liderazgo*. Buenos Aires: Dunken.

Lemus, L. (1975). *Pedagogía*. Buenos Aires: Kapelusz.

Lepeyel, M. (2001). *Gestión y Calidad en Educación: Un modelo de Evaluación*. Santiago de Chile: McGraw Hill.

Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011)

Martinez, E. (1995). *Evaluación de la Calidad*. Lima: Logo.

Márquez, G. (1990). *Prefacio para un nuevo Milenio*. Caracas: El Nacional.
Ministerio de Educación. (2002, julio 16). Nuevo Sistema Escolar. Altablero.

Ministerio de Cultura. (2011). Instrumentos para la Evaluación Docente y Directivo, Sistema Nacional de Evaluación. Quito.

Ministerio de Cultura. (2011). Estándares de Calidad Educativa. Quito.

Ministerio de Cultura. (2011). Autoevaluación Institucional. Quito.

Moreno, G., Molina, A. (1993). *El ambiente Educativo: Intervención en planteamiento de planteamientos*. Santafé de Bogotá.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.

Naranjo, J. (1996). *Ciudad educativa y pedagogías urbanas*. Santafé de Bogotá: Dimensión Educativa.

Neva, M. (1999). *Clima de Trabajo, Un Programa de Mejoramiento*. Santiago de Chile: Andrés Bello.

Ospina, H. (1999). *Educación, el desafío de hoy: construyendo posibilidades y alternativas*. Santafé de Bogotá: Cooperativa Magisterio.

Palacios, G. (1996). *Instituciones educativas para la Calidad Total*. Madrid: Muralla.

Palacios, G. (1998). *Implantación de la Calidad Total en Instituciones Educativas*. Madrid: UNED.

Parras, (1997). Los ambientes educativos. *Revista Debate en Educación de Adultos*, p15-18.

Philip, C. (1998). *La calidad como filosofía de gestión*: Continental.

Rodríguez, G.; Jiménez, M. (2008). *Perspectivas de la formación de docentes para la educación en valores y ciudadanía. Formación de docentes para la educación en valores y ciudadanía*. Bogotá.

Rodríguez, N. (2006). *Definición de Liderazgo*. Argentina: Alfaomega.

Ruiz, M. (2001). *Sistema de Planeación para Instituciones Educativas*. México: Trillas

Sacristán, G. (1992). *La evaluación en la enseñanza. Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Morata.

Samaniego, D. (1996). *De Maestros a Maestros*. Guayaquil: Uees.

Sikula, A. (1989). *Desempeño Docente*. México: Limusa.

Stiggins, R. (1988). *La Evaluación del Profesorado para el Desarrollo Profesional*. Madrid: La Muralla.

Tenti, E. (2006). *El oficio del docente vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Argentinos S.A.

Tomás, A. (2008). *Calidad de la educación- Calidad del profesor*. Recuperado de <http://www.tomasalvira.com/2p=70>

Tulic, M. (1999). *La evaluación docente, documento de reflexión*. Buenos Aires.

Valdez, H. (2004). *Evaluación del desempeño profesional docente*. Cuba.

Valdés, H. (2001). *Desempeño docente*. México.

Vásquez, M. (2003). *Evaluación del Aprendizaje y Calidad de la Educación*. México.

Velásquez, P. (2010). *Comportamiento organizacional*. Recuperado de <http://www.maestropsicologo.com/adaptacion-al-cambio/>

Werther, W. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

10. Anexos

Anexo 1. Certificado

COLEGIO NACIONAL MIXTO SHUMIRAL

SHUMIRAL- AZUAY

Ac. Min.003090 del 04-06-82

E-mail colegioshumiral@gmail.com

Licenciado Andrés Espinoza.

CERTIFICA

Que la Licenciada Cabrera Segovia Mariela con cédula de identidad N° 0104946371 Maestrante del Posgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizó la investigación de campo en el Colegio Nacional Shumiral aplicando las encuestas sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo durante el año lectivo 2012-2013.

Es cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Shumiral, 27 de diciembre del 2012.



Lic. Andrés Espinoza

RECTOR



Anexo 2. Solicitud

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Septiembre de 2012

Señora.

Lcda. Zoila Ochoa.

RECTORA DEL COLEGIO "ZHUMIRAL"

De mi consideración:

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

Por ello, me permito dar a conocer que en el ámbito de la investigación, en particular en el Postgrado de Pedagogía, se ha planificado el proyecto de Investigación Nacional, cuyo tema versa en: **"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 Sra. Rectora, muy comedidamente, autorice a la **Lcda. MARIELA ASUNCION CABRERA SEGOVIA** Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha Investigación en la Institución que usted acertadamente dirige.

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

Anexo 3. Formato de Instrumentos

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración				
	1	2	3	4	5
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.					
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.					
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.					

2.4	Explico los criterios de evaluación del área de estudio.					
2.5	Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.					
2.6	Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.					
2.7	Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.					
2.8	Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
2.9	Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.					
2.10	Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
2.11	Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.					
2.12	Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.					
2.13	Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
2.14	Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.					
2.15	Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
2.16	Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.					
2.17	Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.					
2.18	Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.					
2.19	Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
2.20	Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.					
2.21	Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.					
2.22	Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.					
2.23	Utilizo bibliografía actualizada.					
2.24	Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:					
2.24.1	Analizar.					
2.24.2	Sintetizar.					
2.24.3	Reflexionar.					
2.24.4	Observar					
2.24.5	Descubrir.					
2.24.6	Exponer en grupo.					
2.24.7	Argumentar.					
2.24.8	Conceptualizar.					
2.24.9	Redactar con claridad.					
2.24.10	Escribir correctamente.					
2.24.11	Leer comprensivamente.					
2.24.12	Escuchar.					
2.24.13	Respetar.					
2.24.14	Consensuar.					
2.24.15	Socializar.					
2.24.16	Concluir.					
2.24.17	Generalizar.					
2.24.18	Preservar.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	Valoración				
	1	2	3	4	5
5.1 Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.					
5.2 Respeto y cumplo las normas académicas e institucionales.					
5.3 Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto					
5.4 Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					

5.5	Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
5.6	Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.					
5.7	Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8	Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9	Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10	Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO		Valoración				
		1	2	3	4	5
7.1	Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2	Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3	Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4	Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5	Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6	Cumplo con 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: _____

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS El docente:	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1 Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.					
1.2 Planifica las clases en coordinación con los compañeros del 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 unidad didáctica en los plazos estipulados					

	por las autoridades.					
2.3	Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4	Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5	Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN		Valoración				
El docente:		1	2	3	4	5
3.1	Propone nuevas iniciativas de trabajo.					
3.2	Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.					
3.3	Colabora 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		Valoración				
El docente:		1	2	3	4	5
4.1	Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2	Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3	Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4	Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5	Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6	Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7	Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8	Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

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

Fecha de evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes por parte del Rector

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS 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 lo solicita la autoridad respectiva					
3.4 Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades					
3.5 Planifica las clases en el marco del currículo nacional					
3.6 Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.					
3.7 Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.					
3.8 Entrega a los estudiantes los trabajos y pruebas calificados a tiempo.					
3.9 Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.					
3.10 Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentan en la vida diaria.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DEIDÁCTICAS		Valoración				
El docente:		1	2	3	4	5
1.1	Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.					
1.2	Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.					
1.3	Explica la relación que existe entre los diversos temas o contenidos señalados.					
1.4	Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.					
1.5	Ejemplifica los temas tratados.					
1.6	Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes.					
1.7	Utiliza las tecnologías 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				
El docente:		1	2	3	4	5
2.1	Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.					
2.2	Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.					
2.3	Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.					
2.4	Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.					
2.5	Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.					
2.6	Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación: _____

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

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

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO :
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD		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 con el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.					
1.3	Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES El docente:	Valoración				
	1	2	3	4	5
4.1 Atiende a su hijo o representado de manera específica.					
4.2 Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.					
4.3 Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.					
4.4 Respeta el ritmo de trabajo de su hijo 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

Matriz de evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Si () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Maestrante () Otro

ASIGNATURA DE LA HORA CLASE OBSERVADA

- () Matemática
- () Lenguaje
- () Ciencias Naturales
- () Ciencias Sociales
- () Historia
- () Literatura
- () Biología
- () Física
- () Química
- () Informática
- () Inglés
- () Otras

(Especifique).....

() Educación Especial para niños o niñas

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

() 8° EB () 9° EB () 10° EB

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

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

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Marque con una X en el espacio correspondiente.

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación: _____

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

Instrumento para la Autoevaluación del Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					

1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.					
1.40. Establezco objetivos de trabajo que puedan evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Defino a las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.					
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.					
1.45. Promuevo la innovación pedagógica					
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Directivo o Técnico

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

gestión institucional.					
1.15. Propicia trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Supervisa la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo pueden evaluarse al final de año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al					

mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de 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. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiera de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestos, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico, y la participación del personal docente.					
2.3. Organizo con el Consejo Directivo o 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. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.					
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.					

2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.					
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.					
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.					
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.					
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GENERALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieran información sobre sus hijos.					
1.14. 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. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.					
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.					
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.					
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de la Rectora por parte del Comité Central de Padres de Familia

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.10. Promueve la participación del Comité 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/, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución					
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.					
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

actores educativos.					
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.					
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.					
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.					
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de 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 pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					

1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según los 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 financiera de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.					
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.					
2.3. Organiza con el Consejo Técnico, la revisión de la planificación didáctica.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO CON 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 prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4. Fotografías

FOTO N° 1: ESTUDIANTES DE BACHILLERATO DEL COLEGIO NACIONAL SHUMIRAL



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

TOMADO POR: Mariela Cabrera

FOTO N° 2: ESTUDIANTES DE DÉCIMO DE BÁSICA DEL COLEGIO NACIONAL SHUMIRAL



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

TOMADO POR: Mariela Cabrera

FOTO N° 3: ESTUDIANTES DE OCTAVO AÑO DE BÁSICA DESARROLLANDO LA EVALUACIÓN A SU DOCENTE



FUENTE: Colegio Nacional Shumiral

TOMADO POR: Mariela Cabrera