



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica del Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Callo, parroquia Mulalo, cantón Latacunga provincia de Cotopaxi durante el periodo 2012- 2013.

Tesis de grado

AUTOR:

Chasiquiza Pilatasig Marco Antonio

DIRECTORA:

Luna Briceño Tula Silvana. Dra. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2013

CERTIFICACIÓN

Yo, Dra. Tula Silvana Luna Briceño
DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICO:

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo de educación básica del Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Callo, parroquia Mulalo, cantón Latacunga provincia de Cotopaxi durante el periodo 2012- 2013.” realizado por el profesional en formación, Chasiqiza Pilatasig Marco Antonio, 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.

Latacunga, 18 de febrero 2013

F.....

ACTA DE CESIÓN

Yo, Chasiquiza Pilatasig Marco Antonio, declaro ser autor del presente trabajo y examino 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 de la Universidad”.

Latacunga, 18 de febrero 2013

F.....

Chasiquiza Pilatasig Marco Antonio

C.I. 050169717-1

AUTORIA.

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

Latacunga, 18 de febrero 2013

Chasiquiza Pilatasig Marco Antonio

C.I. 050169717-1

DEDICATORIA

A mi Dios por la sabiduría que me ha dado en los momentos de tomar decisiones.

A los niños y niñas de los recintos; Loma Alta, Sarapullo, comunidad San Agustín de Callo, a mi madre Eugenia Pilatásig, por el apoyo permanente en cada parte de mi vida, sin su ejemplo de sacrificio y entrega no hubiese sido posible culminar todos mis propósitos, y por ser quien me ha inculcado valores para ser una persona de bien.

A mi esposa Zaida Mora Yagual, por el apoyo incondicional que me ha dado; y, por ser la razón de mi lucha y servicio a mis semejantes.

A mis compañeros de trabajo que de alguna manera son el aliciente que me da la fortaleza para continuar adelante en procura del bien común.

Con cariño.

Chasiquiza Pilatasig Marco Antonio

AGRADECIMIENTO

Mi imperecedera Gracitud:

A mi eterno guía mí Dios, por estar presente en cada momento de mi vida y guiarme por el camino de la verdad

Dejo constancia de mi sincero agradecimiento a la UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, que a través de sus docentes, de manera acertada han cimentado en terreno fértil sus conocimientos nuevos y actuales, que han dado lugar a una satisfacción más en mi vida profesional.

A mi **directora de tesis Dra. Tula Silvana Luna Briceño Mgs.** que con su experiencia, paciencia y sabiduría me ha guiado en la ejecución de mi trabajo.

A mi madre esposa y más familiares por ser mi apoyo y el motor que me impulsa día a día a seguir adelante y vencer las adversidades que encuentro en mi diario vivir, con su presencia me han mostrado la unión y la solidaridad, que son mi soporte espiritual y moral.

A mis amigos quienes con su presencia y oraciones me han dado la fuerza espiritual para continuar mi camino.

Chasiquiza Pilatasig Marco Antonio

INDICE DE CONTENIDOS

Contenido

CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
AUTORIA	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEORICO	10
CAPÍTULO I	10
1.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	10
1.1.2. Base legal	11
1.1.3. Conceptos.....	11
1.1.6. ¿Qué se entiende por calidad de las instituciones educativas?.....	14
1.1.7. Criterios de calidad	17
1.5. Estándares de gestión escolar para la calidad	20
CAPITULO II	
2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	26
2.4. El sentido de la evaluación institucional	30
CAPÍTULO III	43
3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	43
CAPÍTULO IV.....	59
4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS	59
5. METODOLOGÍA.....	68
6. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	74

ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	153
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	156
8.PROPOSTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	158
BIBLIOGRAFÍA	176
9. ANEXOS.....	180

1. RESUMEN

Uno de los errores del sector educativo es la falta de un proceso continuo para la evaluación del desempeño docente y directivo de las instituciones educativas, falencia que se evidencia en el Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Callo, Parroquia Mulalo, Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi durante el periodo 2012- 2013."

La investigación se aplicó a: docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, Gobierno Estudiantil, Consejo Directivo y Comité Central de Padres de Familia.

Las encuestas se aplicaron en la institución sin considerar el tamaño debido a que es una institución pequeña.

La evaluación educativa está inmersa en la investigación socio educativa por pertenecer a un nivel social, institucional, psicológico, pedagógico; está enmarcada dentro de los paradigmas cuantitativos, cualitativos y crítico.

Requiere de métodos, estudio de caso, etnográfico, investigación acción, con los resultados se llega a la conclusión de que falta fortalecer al maestro para su desempeño profesional, por eso llevo a plantear una propuesta de talleres de capacitación de herramientas didácticas pedagógicas para el proceso enseñanza aprendizaje, para fortalecer el desempeño profesional.

2. INTRODUCCIÓN

La evaluación dentro de educación es un término global, que en un inicio marca la vida de unos actores como son los estudiantes y hoy es diferente, porque esta vista como una herramienta útil para el mejoramiento de la calidad educativa, ya que al aproximarse con ella al estado actual de la educación en determinada región o país, proporciona información que permite dar juicios de valor que orienten el desarrollo de políticas y programas por parte de los organismos rectores del sector, así como también, la elaboración de planes de mejoramiento por parte de las mismas instituciones escolares; además, es fuente importante para la realización de investigaciones educativas e innovaciones pedagógicas.

Los sistemas de evaluación dentro y fuera del país centran su atención y sus esfuerzos fundamentalmente en conocer el logro cognitivo de los estudiantes, bien sea en términos de conocimientos, competencias, habilidades del pensamiento, saberes, actitudes, etc. consensuando de esta manera que el aprendizaje de los estudiantes refleja la mayor parte del quehacer educativo, de todos los involucrados en la labor educativa.

Desde el Ministerio de Educación y Cultura se plantea la evaluación educativa con proyección a alcanzar una educación de calidad, en la medida en que los estudiantes y maestros logren los objetivos propuestos, que y que acepten las políticas de cambio para llegar a una planificación inmersa en las políticas de Estado.

Actualmente la evaluación es un tema, que se enfrenta, se discute sobre ello y se reconoce la necesidad de que el trabajo de un docente, al igual que cualquier otro profesional, tiene que ser evaluado. El tema de la Evaluación del Desempeño Docente no sólo está incluido entre los temas educativos de la agenda en la región, sino que puede ser incluso considerado como tema prioritario. Especialmente porque se lo relaciona o vincula fuertemente con el tema de la calidad de los aprendizajes. Se considera, de una u otra manera, que la evaluación y autoevaluación del ejercicio

profesional docente es uno de los elementos claves para avanzar en mejoras de las prácticas docentes y, por lo mismo, de los aprendizajes escolares.

Justamente porque se da esta conciencia bastante generalizada, también se observa y se reconoce una cierta tendencia a intercambiar modelos y a copiarlos sin hacer siempre la adecuación de los mismos a cada uno de los contextos educativos que son tan diversos unos de otros. Lo que lleva a afirmar que más que adoptar modelos lo que importa es adecuarlos a las realidades específicas de cada contexto.

No solamente sabemos que hay una mayor conciencia sobre la necesidad de realizar evaluación sobre el desempeño, sino que también hay un creciente interés en los distintos actores del sistema por conocer experiencias realizadas en este ámbito. Inclusive hay interés a nivel de otros actores sociales como consecuencia del interés general sobre el tema educativo puesto que se asocia evaluación docente y calidad de los aprendizajes. Esa sería una de las razones que ayudan a explicar que el tema evaluación de los docentes esté bastante presente en los medios. La mayoría de los docentes, consideran que la evaluación del desempeño es algo necesario, pero no acepta ser evaluado ni está de acuerdo con los mecanismos y por cultura cree que es para sancionar, menos para buscar alternativas de solución al problema de la calidad de la educación.

Normalmente las experiencias se refieren al docente de aula, quedando excluido de este proceso de evaluación, en muchos casos, otros docentes o actores educativos importantes del sistema. Situación que genera cierto malestar e incongruencia pues, por una parte, se reconoce que la evaluación es importante para mejorar las prácticas educativas y, por otra, también se afirma que éstas no ocurren sólo en el aula y que las actividades ejercidas por un docente directivo también constituyen y forman parte de la práctica educativa. Es esta una de las razones que contribuyen a mantener todavía en ciertos sectores la idea de que la evaluación de desempeño sigue enfocándose como un medio para calificar y tomar medidas administrativas.

Uno de los aspectos que ocupan gran parte de las conversaciones sostenidas en las diferentes mesas de trabajo se refiere al sentido mismo de la evaluación. Se evalúa

para cambiar, para mejorar, para optimizar, para innovar. Sin embargo, se observa que hay gran interés por conocer qué se hace sobre evaluación en los diferentes países y cómo se hace. Lo que denota que aún estamos en un punto donde la socialización de experiencias que se realizan en este campo es muy importante.

En las discusiones de análisis sobre el tema, junto con reconocer que se evalúa para el cambio, se cuestiona el carácter individualista de la misma al no estar conectada a lo institucional y al no involucrar la misma otros actores del sistema que no están en el aula, de esta manera se debe crear una cultura evaluativa y que para fortalecerla, tanto en la región como en cada una de las instituciones educativas, hay que trabajar para que la evaluación de desempeño no sea una acción impuesta, sino más bien apropiada por los mismos docentes, que sea considerada como parte del proceso formativo y que involucre a todos los que tienen responsabilidad en el proceso, al mismo tiempo que se trabaja para que también sea una actividad permanente.

Uno de ellos se refiere a la necesidad de visualizar y plantear la evaluación de desempeño no como una acción genérica que se da u ocurre de igual manera en los diferentes grupos, sino como que tiene que ser planteada como evaluación de profesionales dentro del contexto institucional en el que ejercen su profesión y, por lo tanto, que involucra no sólo a un grupo de actores, sino a todos.

Otro desafío tiene que ver con la vinculación entre evaluación y desarrollo de la capacidad crítico-reflexiva en los docentes. En la medida en que exista una práctica pedagógica más reflexiva, se podrá ir instalando con más fuerza una cultura evaluativo que forma parte del ejercicio profesional. Y por ende, también se van a fortalecer las comunidades institucionales educativas como verdaderas comunidades de aprendizaje en tanto que la reflexión sobre el propio quehacer, la actividad meta cognitiva, es incorporada como una actividad de aprendizaje. En ese sentido, se presenta como algo urgente incorporar en los currículos de la formación inicial de los docentes mecanismos y/o dispositivos orientados a generar, desde el inicio de la formación, este concepto de cultura evaluativo.

Los cambios dados desde el mismo concepto de evaluación, en una etapa inicial se refería al juicio emitido por especialistas sobre una determinada actividad o realidad, sin embargo la evaluación educativa ha causado gran expectativa de todos los participantes porque independientemente de los resultados del estudio, sirve de auto reflexión sobre el tipo de educación que se imparte en las instituciones educativas tanto fiscales, particulares, municipales y fisco misionales.

En otras palabras, la finalidad de estas evaluaciones es obtener información confiable que permita tomar decisiones hacia un mejoramiento continuo y progresivo de la calidad de la educación que permitan mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; así como también, acciones dirigidas a retro-alimentar y enriquecer el trabajo de los docentes.

Además para fortalecer la calidad educativa impartida por docentes y directivos la Comunidad Educativa se ha proyectado en los nuevos retos que demanda una educación de calidad y calidez, y para el fortalecer las habilidades y capacidades se han implementado talleres de: periodismo, danza, teatro, música, deportes, ciencia y tecnología y manualidades reflejando de esta manera la calidad humana.

Los retos de la educación ecuatoriana requieren de cambios urgentes, por esta razón el gobierno ecuatoriano en los últimos años se ha centrado en la evaluación en diferentes ámbitos educativos, con la ayuda de propuestas y proyectos planteados por instituciones de educación superior, técnicos pedagogos, psicólogos, etc.

Para la Universidad Técnica Particular de Loja como pionera de cambios sustanciales en educación, como un mecanismo de acreditación con estándares internacionales y auspiciante de la Maestría en Pedagogía, constituye una fuente de verificación y semillero de nuevos proyectos que fortalezcan la labor pedagógica de docentes, maestrantes, estudiantes como fuente de conocimiento y nuevas experiencias en evaluación educativa.

Todo esfuerzo que demande poner en práctica lo aprendido se convierte en un conocimiento holístico, de aprendizaje significativo, con enfoque constructivista; por

lo tanto sirve de auto reflexión sobre la labor docente y directiva, y servirá también de fundamentación y sustentación para la defensa de la tesis.

La evaluación realizada en el Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Gallo, Parroquia Mulalo, Cantón Latacunga servirá como referente sobre la realidad educativa en la ciudad y después de un minucioso análisis formular una propuesta de mejoramiento educativo, que ayudará al desarrollo y logro de la calidad educativa, siempre y cuando sea continua y permanente.

Para el efecto se planteó objetivos claros, con criterios de evaluación, buscando las necesidades las posibles necesidades existentes, con el registro de información cuantitativa, análisis e interpretación de información, elaboración de informes, finalmente toma de decisiones para la elaboración de la propuesta.

El apoyo, el interés y la colaboración fue el referente para ejecutar el trabajo con ética y profesionalismo, sin embargo se pudo percibir un ambiente de inquietud y resistencia a la información personal, tanto en la observación de la clase como en la coevaluación.

El presente trabajo es el compendio de esfuerzos realizados antes, durante y después del levantamiento de información.

La investigación pretende evaluar destrezas y competencias las cuales constituyen en una magnífica oportunidad para renovar el horizonte educativo, la práctica educativa y las relaciones entre la comunidad educativa y la sociedad.

Para el presente trabajo se procedió a:

- Investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos, de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluación el desempeño profesional docente de la institución de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

- Evaluación del desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- Estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría de Pedagogía.

De igual forma se plantearon los siguientes objetivos:

- Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- .Investigar el marco teórico conceptual sobre el de evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo.
- Evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.
- 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.

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.

Y como hipótesis se plantea que: 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.

El nivel de desempeño docente es deficiente debido a la poca preparación de sus docentes, a una planificación muy tradicionalista lo que demuestra que no hay

innovación en cuanto a nuevas estrategias, recursos y metodología que motiven al estudiante a ser explorador, descubridor, creativo y dinámico.

De acuerdo a la investigación realizada tiene categoría “A” excelente. Sin embargo se pone en evidencias falencias en las que coinciden los mismos estudiantes, padres de familia, docentes y directivos: entre las falencias se puede evidenciar que los docentes en la institución no utilizan la tecnología, que no se pone en práctica la inclusión educativa, que no hay trabajo en equipo, que los docentes no están preparados para asumir los retos del cambio de época porque en su gran mayoría son docentes de avanzada edad y no les interesa actualizarse.

Se supone que las instituciones en el centro de la ciudad cumple con los estándares de calidad para atender las demandas educativas; que los docentes están altamente preparados para asumir nuevos retos en ésta era del conocimiento; que poseer una excelente infraestructura física asegura el bienestar y la calidad de estudiantes; que las evaluaciones y el seguimiento al mismo aseguran un buen desempeño docente y directivo; que la manera de impartir sus clases es la adecuada y están preparados para cubrir las demandas de la juventud actual; que la evaluación al desempeño docente y directivo aseguran el seguimiento a los procesos de enseñanza, entre otras.

Los docentes a pesar de asistir a capacitaciones continuas no ponen en práctica en el desarrollo de sus clases. Por tal motivo no se nota cambios motivacionales en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La institución posee una de las mejores infraestructuras de la ciudad, pero no tiene el uso adecuado en cuanto a tecnología y el número de alumnos es minoritario en relación al resto de instituciones.

Las aseveraciones tienen sustento cuando a pesar de ser una institución con larga trayectoria no ha logrado trascender, ni aumentar su alumnado, al contrario se han limitado al bachillerato técnico en Comercio y Administración e Informática.

A pesar de tener una cultura de evaluaciones constantes no se evidencia innovaciones sustanciales por la resistencia al cambio de ciertos docentes que continúan la enseñanza tradicionalista.

El desempeño docente y directivo sin proyección a mejoras, sin cambios de actitud y propuestas firmes se transforma en perjuicio a la capacidad de los mismos, de la niñez y juventud.

El nivel del desempeño de los docentes de acuerdo al análisis consignado se ubican en categoría "A" excelente por lo que los supuestos no se cumplen, pero se contraponen a los resultados obtenidos en las encuestas de los estudiantes y de los padres de familia, porque se observa falta de uso de las nuevas tecnologías, no existe un seguimiento a los estudiantes con necesidades especiales, lo que se cumple el supuesto del deficiente desempeño docente en función de los estándares de la calidad.

El nivel de desempeño directivo de acuerdo al análisis de los datos consignados se ubica en la categoría "B" buena, por lo que los supuestos no se cumplen, pero se contraponen a los resultados obtenidos donde se puede verificar la falta de trabajo en equipo, falta de compromiso directivo, poco seguimiento al desarrollo de estrategias y uso de recursos innovadores en el aula, falta de gestión administrativa para de forma urgente cubrir la inexistencia del DOBE; por lo que se cumple el supuesto del deficiente desempeño profesional directivo en función de los estándares de calidad.

Los cambios propuestos desde el Ministerio de Educación referente a la evaluación de la calidad educativa queda fundamentada por el presente estudio y las evidencias encontradas así lo sustentan. Con la evaluación a las instituciones, a los docentes y sus directivos se pretende corregir e implementar estrategias, recursos, técnicas nuevas para el cambio de actitud frente a la labor diaria. Además promover una responsabilidad efectiva de todos los actores involucrados en los procesos educativos, incluyendo a los propios estudiantes.

3. MARCO TEORICO

CAPÍTULO I

1. GENERALIDADES

1.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

1.1.1. Introducción

En el siglo XXI, el consenso mundial sobre la educación continua tal cual como sugirió en la declaración del Foro Mundial sobre la Calidad de la Educación realizado en Dakar y en la Declaración del Milenio en el año 2000.

Los principios de la UNESCO acerca de la calidad de la educación figuró en el informe Aprender a ser- La educación del futuro, elaborado por la Comisión Internacional para el Desarrollo de la Educación presidida por el ex ministro francés Edgar Faure. La Comisión determinó que el objetivo fundamental del cambio social era la erradicación de las desigualdades y el establecimiento de una democracia equitativa. La Comisión observó asimismo que las nociones de “aprendizaje a lo largo de la vida” y “pertinencia” eran particularmente importantes.

En ese informe se hizo también especial hincapié en la ciencia y la tecnología y se declaró que la mejora de la calidad de la educación exigiría el establecimiento de sistemas en los que pudieran aprenderse los principios del desarrollo científico y la modernización, respetando los contextos socioculturales de los educandos.

A nivel latinoamericano los compromisos adquiridos para fortalecer los pilares de la educación dieron apertura a nuevas tendencias para alcanzar una educación de calidad con excelencia.

El Ministerio de Educación del Ecuador a través de la Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional DINAMEP, busca mejorar la calidad educativa mediante curso de formación y capacitación constante para directivos y docentes de acuerdo

la Constitución Política de la República, para este objetivo se presentó una propuesta de cambio, amparados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, la misma que propone un Sistema Nacional de Evaluación Institucional y del Desempeño Profesional Docente.

1.1.2. Base legal

Por esta razón el Ministerio de Educación del Ecuador está ejecutando las normativas de la LOEI, que fue aprobado en Consulta Popular el 26 de noviembre del 2006 y está previsto hasta 2015, en el cual se planteó cambios para el sector educativo

La educación Ecuatoriana al igual que en la gran mayoría de países latinoamericanos tiene sus políticas bien marcadas que responden a estándares nacionales e internacionales y están propensos a cambios que requiere la educación globalizada con el uso de las TIC, por esta razón el Gobierno del Ec. Rafael Correa desde su administración ha dado cambios en salud, viabilidad, transporte, seguridad social y con mucho énfasis en educación por ser el pilar fundamental de la sociedad y su desarrollo.

1.1.3. Conceptos

Calidad

La preocupación por la CALIDAD EN EDUCACIÓN a inicios de los noventa generó conversaciones y discusiones acerca de nuevos temas. Estas tocaban aspectos tales como la atención a los resultados y el logro, énfasis en la gestión, focalización en los procesos, concertación con: autoridades, docentes, estudiantes, padres de familia y la sociedad en general.

Ecuador tiene un ritmo elevado de falencias en educación tanto en el aspecto Psicopedagógico, estrategias metodológicas, recursos y materiales, escaso dominio de las nuevas tecnologías, etc. se plantea metas elevadas para alcanzar la calidad educativa para ubicarnos en estándares a nivel internacional.

Para tener claro qué es calidad, a continuación algunos criterios sobre calidad.

Calidad es conformidad con un requisito, adecuación es atender las expectativas de los clientes a un costo determinado.

Calidad educativa se refiere entonces al correcto fortalecimiento en valores, capacidades, naturaleza del conocimiento, habilidades, hábitos, criterios que convergen en la satisfacción de un bien o servicio.

1.1.4. Educación

Siendo la educación la base del desarrollo de los pueblos es prioritario analizar fondo el verdadero sentido de educación y mucho más que estamos en el cambio de época que propone cambios de forma y de fondo en cada uno de los departamentos, estratos, niveles, agentes educativos. Hoy más que nunca es el momento adecuado para reflexionar la calidad de educación que se imparte las familias, en los centros educativos, en las dependencias públicas y privadas , para proponerse cambios de fondo a los requerimientos de las nuevas generaciones quienes nacen en un mundo globalizado.

Ante ésta aseveración Prieto Daniel, (2004) dice sobre educación. En educación caracterizamos como con sentido todo lo que sostiene a un ser humano en su crecimiento y en su logro como educador, todo lo que enriquece la promoción y el acompañamiento del aprendizaje, todo lo que enriquece la gestión de la institución educativa para cumplir con sus funciones, todo lo que enriquece el uso de medios y la práctica discursiva en función del aprendizaje.

La educación puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. La educación también implica una concienciación cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores. En palabras de A. de la Orden (1989): la evaluación, al prescribir realmente los objetivos de la educación, determina, en gran medida... lo que los alumnos aprenden y cómo lo aprenden, lo que los profesores enseñan y cómo lo enseñan, los contenidos y los métodos; en otras palabras, el producto y el proceso de la educación... querámoslo o no, de forma consciente o inconsciente, la actividad educativa de alumnos y profesores está en algún grado canalizada por la evaluación.

Respecto a educación, Chavarría Marcela (2012) manifiesta que calidad es un proceso permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de cada ser humano,

es por eso que educar significa, siempre ir, en busca de la excelencia personal..., "calidad" y "educación" siempre van aparejadas.

El proceso educativo se materializa en una serie de habilidades y valores, que producen cambios intelectuales, emocionales y sociales en el individuo. De acuerdo al grado de concienciación alcanzado, estos valores pueden durar toda la vida o sólo un cierto periodo de tiempo.

En el caso de los niños, la educación busca fomentar el proceso de estructuración del pensamiento y de las formas de expresión. Ayuda en el proceso madurativo sensorio-motor y estimula la integración y la convivencia grupal.

La educación formal o escolar, por su parte, consiste en la presentación sistemática de ideas, hechos y técnicas a los estudiantes. Una persona ejerce una influencia ordenada y voluntaria sobre otra, con la intención de formarle. Así, el sistema escolar es la forma en que una sociedad transmite y conserva su existencia colectiva entre las nuevas generaciones.

Por otra parte, cabe destacar que la sociedad moderna otorga particular importancia al concepto de educación permanente o continua, que establece que el proceso educativo no se limita a la niñez y juventud, sino que el ser humano debe adquirir conocimientos a lo largo de toda su vida.

1.1.5. Importancia de una educación de calidad

La importancia de lograr una educación de buena calidad se reiteró claramente como una de las prioridades de la UNESCO en la Mesa Redonda de Ministerial sobre una Educación de Calidad celebrada en París en 2003.

La UNESCO por intermedio de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, presidida por Jacques Delors. Esta comisión consideró que la educación a lo largo de toda la vida descansaba en cuatro principios básicos:

Aprender a conocer reconoce que los alumnos construyen sus propios conocimientos a diario, combinando elementos endógenos y “externos”.

Aprender a hacer se centra en la aplicación práctica de lo que se aprende.

Aprender a vivir juntos atañe a las aptitudes imprescindibles para vivir una vida libre de discriminaciones, en la que todas las personas tienen iguales oportunidades para lograr su desarrollo individual, así como el de sus familias y comunidades.

Aprender a ser hace hincapié en las competencias necesarias para que las personas desarrollen plenamente su potencial.

Este concepto de la educación proporcionó una visión integrada y global del aprendizaje y, por consiguiente, de lo que constituye la calidad de la educación.

La UNESCO promueve el acceso a una educación de buena calidad como derecho humano y propugna un enfoque basado en los derechos para todas las actividades educativas. En el contexto de este enfoque, el aprendizaje se ve influido a dos niveles. A nivel del educando, la educación debe tratar de determinar y tener en cuenta los conocimientos que éste haya adquirido anteriormente, reconocer los modos formales e informales de enseñanza, practicar la no discriminación y proporcionar un entorno de aprendizaje seguro y propicio. A nivel del sistema de aprendizaje, se necesita una estructura de apoyo para aplicar políticas, promulgar leyes, distribuir recursos y medir los resultados del aprendizaje, a fin de influir de la mejor manera posible en el aprendizaje para todos.

El segundo elemento es el papel de la educación en: el estímulo del desarrollo creativo y emocional de los educandos; la contribución a los objetivos de paz, civismo y seguridad; la promoción de la igualdad; y la transmisión de valores culturales, tanto universales como locales, a las generaciones futuras. Muchos de esos objetivos se definen y enfocan de diversas maneras en el mundo. El grado de su consecución es más difícil de determinar que el desarrollo cognitivo.

1.1.6. ¿Qué se entiende por calidad de las instituciones educativas?

En este siglo, los consensos se orientaron con el fin de atender, extender y mejorar la protección y educación integral de la primera infancia, especialmente para los

niños más vulnerables y desfavorecidos, garantizar el acceso a una enseñanza primaria gratuita y obligatoria de buena calidad , velar por que sean atendidas las necesidades de aprendizaje de todos los jóvenes y adultos mediante un acceso equitativo, aumentar el índice de alfabetización de adultos, suprimir las disparidades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria , lograr la igualdad entre los géneros en relación con la educación y mejorar todos los aspectos cualitativos de la educación especialmente en lectura, escritura, aritmética y competencias prácticas esenciales.(UNESCO, 2000)

Estas concertaciones sobre la educación fueron promovidas por los organismos internacionales como centro de unificación de políticas educativas dirigidas a todas las regiones del planeta, pero tuteladas mayormente en los países del tercer mundo debido a su poca organización y escaso presupuesto entre otras cosas para la aplicación de dichas reformas.

Desde el punto de vista de los países desarrollados, dichas reformas se desplegaron con más autonomía debido a los propios intereses de los Estados y las presiones sociales de los actores educativos en dichas naciones. Estas demandas fueron asumidas con cierta eficacia debido al fortalecimiento de sus sistemas escolares que respondían más adecuadamente a tales presiones y a las necesidades del sistema económico imperante que necesitaba de la educación como vehículo para el desarrollo (Mañana, 2000).

La Teoría de la Globalización ha determinado el norte de los sistemas educativos y de las principales reformas de los sistemas escolares del mundo, sin embargo, debido a las grandes desigualdades entre los países ricos y pobres, han hecho que en estos últimos dichos cambios hayan sido complejos y paulatinos, concretamente.

Frente a la crisis de la calidad de la educación ecuatoriana, evidenciada por altos índices de repetición y deserción, pérdida de la pertinencia y significación de la educación, baja eficacia y eficiencia del sistema, el Ministerio del ramo formuló como política prioritaria el mejoramiento de la calidad de la educación básica, cuya estrategia para el mejoramiento se basa en dos ejes: el desarrollo de los recursos

humanos del sector, y el desarrollo curricular que se materializó en una estructura oficializada mediante resolución ministerial N.1443, el 9 de abril de 1996, con la cual se diseña y se implementa la reforma curricular de educación básica actualmente vigente, la misma que comprende diez años obligatorios en los niveles pre-primario, primario y ciclo básico o nivel medio.

Al hablar de la calidad de las instituciones educativas, se habla de cambios primeramente gerenciales, de docentes, de liderazgo estudiantil, de padres de familia con pertinencia, es decir de transformaciones procedimentales y actitudinales.

En Ecuador existen graves falencias de forma y de fondo en el plan nacional de educación primaria, secundaria, universitaria y de post grado en el país, que refleja casi un total ausencia de investigación científica en todas las áreas del conocimiento no se produce ciencia e innovaciones tecnológicas que aporten nuevas ideas al país y al mundo.

Esto repercute en el nivel superior dando como resultados bachilleres que no piensan, analizan, crean, reflexiona, critican el propio sistema de educación el mismo que debe ser estructurado a fin de generar ciencia.

La planeación institucional tiene como propósito organizar y sistematizar las políticas educativas nacionales y estatales en congruencia con las que se derivan de la misión de la institución de educación superior; la cual tiene un enfoque y propósitos definidos desde su creación.

La planeación institucional se compone de programas y proyectos de las tres funciones sustantivas, a saber: docencia, investigación y extensión y difusión de la cultura; y del programa y proyectos de la función adjetiva de la administración. Estos programas y proyectos constituyen el Plan de Desarrollo Institucional, mismo que contempla los antecedentes de la institución, su filosofía a través de su misión y visión, los objetivos institucionales, el modelo educativo institucional y su marco teórico sobre los conceptos de educación, hombre, sociedad, método, proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluación, y vinculación contextual.

El Plan de Desarrollo Institucional debe ser diseñado, operado, administrado y evaluado por todos los integrantes de la institución, desde los directivos y docentes, hasta el personal de apoyo. Debe contemplar un periodo básico de una gestión directiva.

1.1.7. Criterios de calidad

Son rasgos inherentes a las dimensiones de calidad y que se relacionan los diferentes aspectos que se consideran en la calidad.

Los criterios permiten tornan operativas las dimensiones de calidad de un trabajo institucional.

Los criterios constituyen los juicios de valor sobre el cumplimiento de estándares.

Es un criterio que permite analizar niveles de calidad con distinto grado de concreción.

Criterios:

- Talentos humanos
- Recursos materiales
- Recursos financieros
- Recursos de información y comunicación
- Principio de valores
- Criterio de eficiencia
- Criterio de eficacia
- Criterio de efectividad
- Criterio de pertinencia
- Criterio de impacto

1.2. Dimensiones de la calidad educativa

Perfeccionamiento o consistencia en cuanto a corregir falencias.

Disciplina para alcanzar estándares de excelencia.

Organización de manera flexible con compromisos firmes.

Económica y de resultados en cuanto a la disponibilidad de recursos y logro de objetivos.

Reputación para lograr una imagen de calidad.

Satisfacción de usuarios siendo los estudiantes nuestros usuarios se debe actuar con relevancia profesional, flexibilidad y capacidad de innovación.

Satisfacción del cliente interno siendo nuestros compañeros docentes y las autoridades de la institución debe existir un ambiente de motivación.

Clases de estándares educativos

Dimensiones:

- Recursos adecuados.
- Principios y valores.
- Coherencia.
- Relevancia

1.3. Indicadores de calidad

El indicador es una expresión cuantitativa o cualitativa del valor o propiedad de una acción del quehacer institucional.

El indicador es una variable, medición o referente empírico relacionado con un estándar de calidad. Permite valorar la satisfacción o no del estándar. Los indicadores pueden ser cuantitativos o cualitativos.

El indicador señala la existencia o ausencia de un atributo, elemento o variable del objeto de evaluación.

Ser accesible a todos los ciudadanos.

- 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 profesorado)

- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.
- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad
- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

Los 5 pilares de la calidad de un proceso educativo virtual (Lorenzo y Moore, 2002):

- Efectividad del aprendizaje
- Satisfacción de estudiantes
- Satisfacción de profesores
- Relación costo-efectividad
- Acceso a colectivos con necesidades diversas

1.4. Informantes de calidad

Se considera a los siguientes:

- Rector
- Autoridades
- Directivos (profesores, estudiantes, padres de familia)
- Secretaria/o
- Director administrativo
- Director de planificación
- Director financiero
- Directores de área
- DOBE
- Docentes
- Estudiantes
- Trabajadores
- Graduados
- Informantes externos calificados

1.5. Estándares de gestión escolar para la calidad

Son procesos de gestión que describen las condiciones necesarias para que una institución educativa ofrezca una educación de calidad.

Objetivo Institucional que guíe el proceso de desempeño.

Metas institucionales que den cuenta de procesos y resultados que se requieren para alcanzar el objetivo propuesto.

Aportes institucionales que son la contribución de cada docente directivo y/o Técnico Pedagógico al logro de las metas.

Metas de desarrollo profesional que den cuenta de las competencias que necesitan ser adquiridas o perfeccionadas para el cumplimiento de los aportes o metas institucionales.

Indicadores con sus correspondientes medios de verificación que permitan corroborar el nivel de logro de las metas suscritas tanto en el plano institucional como en el desarrollo profesional.

La suma de todos estos elementos permite configurar el del equipo directivo y técnico pedagógico en el marco del proceso de evaluación de desempeño. (ME 2011)

1.6. Factores que determinan la calidad en los centros de enseñanza

- Los recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de recursos, biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos.
- Los recursos humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación... Los servicios y las actuaciones que

realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso.

- La dirección y gestión administrativa y académica del centro: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.
- Aspectos pedagógicos: PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos.

1.6.1. Factores básicos de la calidad en la enseñanza

- Las actitudes, concepción de la enseñanza y la actuación del profesorado: considerar los principios pedagógicos, atención a los aprendizajes de los estudiantes y a su interés por la asignatura, establecimiento de estímulos para promover su participación, disponibilidad para orientarles, buena comunicación con ellos, evaluación adecuada.
- La competencia del profesorado: nivel y actualidad de sus conocimientos teóricos y prácticos, capacidad para su transmisión, dotes didácticas, formación continua.
- El plan de estudios: contenidos teóricos y prácticos, adecuación a los estudiantes y a las demandas sociales de los correspondientes perfiles profesionales, grado de optatividad.
- Las infraestructuras y los materiales: instalaciones, equipos, materiales didácticos.
- La organización de la enseñanza: planificación detallada, distribución de los estudiantes entre los grupos, adecuación de los horarios.
- La evaluación de la calidad, que permita aprender de los errores y seguir mejorando.
- La transparencia informativa en la institución, que facilitará la compartición del conocimiento y generará confianza.

- La participación de todos los implicados, liderazgo participativo, clima de trabajo favorable, desarrollo y crecimiento personal.

1.7. Algunos indicadores para estimar la calidad en los centros educativos.

- Demanda por parte de los estudiantes
- Recursos humanos
- Recursos físicos:
- Plan de estudios
- Resultados
- La libertad de cátedra mal entendida.
- La absoluta falta de control.
- La indefinición del perfil de profesor.

1.8. Características de los centros docentes de calidad

- Compromiso con normas y metas compartidas y claras. Los fines generales de la educación deben considerar las tres categorías básicas: la competencia académica y personal, la socialización de los estudiantes y la formación integral.
- Búsqueda y reconocimiento de unos valores propios.
- Liderazgo profesional de la dirección. La actividad directiva se centra en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión, coordinación y control. Supone una continua toma de decisiones en aspectos: administrativos y burocráticos, jefatura del personal, disciplina de los alumnos, relaciones externas, asignación de recursos, resolución de problemas. Debe conocer bien lo que pasa en el centro, mediar en la negociación de los conflictos y ver de tomar decisiones compartidas.
- Estabilidad laboral y estrategias para el desarrollo del personal, acorde con las necesidades pedagógicas de cada centro. Procurar el aprendizaje continuo del profesorado y la actualización de los contenidos, recursos y métodos.
- Currículum bien planeado y estructurado, con sistemas de coordinación y actualización periódica.

- Clima de aprendizaje. La enseñanza y el aprendizaje deben constituir el centro de la organización y la actividad escolar. Se debe cuidar el ambiente de aprendizaje buscando el aprovechamiento del estudiante y el empleo eficiente de los tiempos de aprendizaje. La motivación y los logros de cada estudiante están muy influidos por la cultura o clima de cada escuela.
- Profesionalidad de la docencia: organización eficiente del profesorado, conocimiento claro de los propósitos por los alumnos, actividades docentes estructuradas, tratamiento de la diversidad, seguimiento de los avances de los estudiantes, uso de refuerzos positivos, claras normas de disciplina. Eficacia docente.
- Expectativas elevadas sobre los alumnos y sus posibilidades, comunicación de estas expectativas, proponer desafíos intelectuales a los estudiantes.
- Atención a los derechos y responsabilidades de los estudiantes, darles una cierta responsabilidad en actividades del centro, control de su trabajo, atender a su autoestima.
- Elevado nivel de implicación y apoyo de los padres. Participación de la comunidad educativa (Consejo Escolar, AMPA...)
- Apoyo activo y sustancial de la administración educativa.
- Con todo hay que tener en cuenta que según la perspectiva sobre la noción de calidad que se adopte variará lo que se considere una escuela eficaz; sólo se puede hablar de eficacia en función del logro de unos fines específicos.

1.9. Principios de la calidad total en educación.

A lo largo del tiempo ha ido variando la consideración de lo que resulta fundamental en la calidad. Primero fue el "producto", más tarde el "proceso", luego los "trabajadores". Actualmente la calidad total se fundamenta en la idea de la satisfacción del cliente (en el ámbito educativo esto puede considerarse la superación de los principios de las "escuelas eficaces")

- Lo más importante es la satisfacción del cliente, con el coste más bajo posible. La empresa de éxito será la que identifique y satisfaga las expectativas de sus clientes.

- El proceso de calidad total se inicia con la detección de problemas y deficiencias y la propuesta de determinadas soluciones.
- La gestión de la calidad se fundamenta en el desarrollo continuo de planes integrales, no en la ejecución de simples acciones aisladas o puntuales.
- La toma de decisiones se debe realizar como consecuencia de datos y evidencias, no a partir de suposiciones y opiniones. Por lo tanto es preciso evaluar.
- La calidad depende básicamente de las personas, por ello resulta fundamental atender a aspectos como:
 - Propiciar el desarrollo/crecimiento personal de cada individuo como clave del crecimiento y enriquecimiento de la organización.
 - La calidad total implica a toda la organización.
- Y hay que tener en cuenta que el círculo de un sistema de calidad es recursivo: planear, ejecutar, evaluar, ajustar.

1.10. Los sistemas de calidad según las normas ISO 9000

Las normas ISO 8402-86 definen el sistema de calidad de una organización como el conjunto de la estructura de la organización, las responsabilidades, los procedimientos, los procesos y los recursos que se establecen para llevar a cabo la gestión de la calidad en ella.

Los objetivos que persigue la implantación de un sistema de calidad de acuerdo con las normas ISO-9000 pueden ser diversos:

- Asegurar que permanentemente y sistemáticamente los alumnos alcancen los conocimientos previstos y pactados con los clientes y alumnos.
- Producir el cambio de mentalidad que supone sustituir la buena voluntad por el método que se quiera implantar.

El proceso de implantación de un sistema de calidad en un centro docente considera las siguientes fases:

- Toma de conciencia de la situación actual del centro, de los problemas, de la necesidad de cambio.
- Decisión de empezar que se concreta en dos momentos: ¿qué vamos a hacer? (se formará a la dirección y parte del personal sobre el tema de la calidad y las instrumentos que se utilizan en los sistemas de calidad), ¿dónde estamos? (se hará un diagnóstico de la situación actual del centro)
- Declaración de un plan para la mejora del centro y aceptación por todo el colectivo.
- Actuación de todo el personal según los acuerdos.
- Seguimiento y control del proceso, con el fin de comprobar el logro de los objetivos, analizar las desviaciones y sus posibles causas; establecer mecanismos de corrección.
- Establecimiento de un sistema de mejora continua de la calidad. Comprenderá: una estructura organizativa y el empleo de herramientas adecuadas.
- Finalmente habrá que seguir unos trámites para que alguna de las empresas acreditadas certifique que el sistema de calidad diseñado y aplicado está de acuerdo con las normas ISO 9000.

CAPÍTULO II

2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

GENERALIDADES

La práctica de la evaluación en las instituciones educativas es muy antigua. Las primeras propuestas de evaluación se hacían al rendimiento, a través del examen es decir estaba totalmente ligado al método de enseñar, a los conocimientos adquiridos, menos a los proceso, clima de aula, motivación, recursos metodológicos. etc.

Los últimos datos sobre la calidad de la educación en Ecuador y especialmente de las instituciones educativas según informes en los medios de comunicación dan cuenta que el proyecto evaluativo va por etapas, en el Ecuador, la primera etapa del proyecto de evaluación se inició en febrero de 2011 con la formulación de estándares de calidad educativa, una vez que se diseñaron los nuevos currículos nacionales. Se han propuesto estándares de desempeño docente-directivo, de aprendizaje, de infraestructura educativa y de gestión escolar, los cuales serán dados a conocer hasta julio de 2012.

Próximamente, se continuará con la segunda fase que corresponde al registro para la regulación y acreditación que se iniciará en septiembre de 2012 para el régimen de Sierra y que fortalecerá los sistemas de información del Ministerio de Educación del Ecuador.

En esta fase se realizará la difusión y capacitación respecto de los estándares, se mejorarán las herramientas para el registro de las instituciones y se realizará la formación de los cuadros que desempeñarán las nuevas figuras profesionales de asesores y auditores educativos.

En la última fase de implementación de la evaluación, que se prevé iniciar durante el año 2013, se verificará el cumplimiento de los estándares. De este modo, las

instituciones educativas conocerán sus niveles de logros respecto a los lineamientos establecidos por el Ministerio.

Como se puede observar, todo este proceso responde a un sistema en construcción, cuyo objetivo es lograr que los establecimientos educativos –públicos y privados– alcancen la calidad. En ese sentido, cabe afirmar que en ningún momento tiene como objeto sancionar o perseguir.

2.1. Base legal

Para dar cumplimiento a la política sexta del Plan Decenal de Educación, el Ministerio de Educación implanta, con Acuerdo Ministerial 025 del 26 de enero de 2009, el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas que evalúa cuatro componentes: la gestión del Ministerio y sus dependencias, el desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo nacional. Sus objetivos fundamentales son el monitoreo de la calidad de la educación que brinda el sistema educativo ecuatoriano y la definición de políticas que permitan mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El sistema de evaluación se complementa con la rendición social de cuentas que consiste en la entrega de información transparente a la ciudadanía sobre los resultados de los procesos de evaluación efectuados.

De acuerdo a la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) el Estado mediante reformas a la Ley de Educación y aprobada en Consulta Popular determina sobre la evaluación según los siguientes artículos:

Art. 64.- Los sujetos de evaluación curricular serán: el educando, el educador, los administradores educativos, personal administrativo, padres de familia, representantes de las organizaciones comunitarias, organismos de apoyo gubernamental y no gubernamental, como también se evaluará el currículo.

Art. 65.- La evaluación curricular tomará en cuenta, el desarrollo de la persona en lo cognoscitivo, afectivo, y psicomotriz, como también el propio ritmo de aprendizaje, la

promoción flexible y la recuperación pedagógica del estudiante y será: diagnóstica, de, procesos y resultados; con una estrategia interactiva de carácter permanente.

Según Acuerdo Ministerial 020-12 del estatuto Orgánico de expedición de Procesos del MINEDUC del 25 de enero del 2012, según la disposición transitoria quinta, la cual faculta a la Dirección de Análisis e Información educativa a continuar realizando los procesos de evaluación hasta que se traspase al Instituto de Evaluación respecto a la evaluación de las instituciones educativas se sustenta mediante los siguientes acuerdos.

- Acuerdo Ministerial N° 025-09 - Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
- Acuerdo Ministerial N° 320-10 - Normativa de implementación del Sistema Nacional de Evaluación.
- Resolución N° 002-12 - Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

2.2. Conceptos

2.2.1. Evaluación

Es necesario buscar diferentes puntos de vista, enfoques y teorías para entender la dimensión de la palabra evaluación.

La evaluación si se defiende una concepción profesional y no burocrática de la enseñanza, es una parte integral del trabajo de los profesores, de manera que la evaluación del centro escolar debería servir para identificar y satisfacer sus necesidades profesionales.

En el diccionario la palabra “evaluación” se define como señalar el valor de algo, estimar apreciar o calcular el valor de algo, es establecer una aproximación cuantitativa y cualitativa. Atribuir un valor, un juicio, sobre algo o alguien, en función de un determinado propósito, recoger información, emitir un juicio con ella a partir de una comparación y así tomar una decisión.

Técnicamente se puede definir como la etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables.

2.2.2. Calidad

Estamos habituados a medir la calidad y excelencia en educación por los conocimientos académico y/o por la cantidad de contenidos académicos que transmitimos en cada uno de los niveles de la educación, y a evaluar, el aprendizaje y/o retención de los contenidos en la memoria de los estudiantes, mediante las pruebas o exámenes finales que los acreditan para pasar de un nivel a otro o no. Es importante reconocer que dichas pruebas nos aproximan apenas a un aspecto del aprendizaje de los alumnos/ as y que no llegan a medir la calidad de la educación.

Para captar el sentido profundo de la calidad de las instituciones educativas se debe analizar la realidad de cada uno de ellas, las mismas que están supeditadas a los valores, normas, y preferencias sociales e individuales, esto unido a la variedad y heterogeneidad de aspectos que abarca un centro educativo objeto de evaluación; el hecho de seleccionar criterios y juzgar la calidad lo ubica a la evaluación en una de las tareas más delicadas y controvertidas

2.3. ¿Qué pretende el Sistema Nacional de Evaluación Educativa?

La instauración del SNEE pretende, principalmente:

- Elevar la calidad de la educación y abatir las desigualdades en la prestación por parte del Estado del servicio educativo.
- Apoyar la toma de decisiones en los distintos niveles de la gestión educativa.
- Orientar la labor compensatoria del Gobierno Federal.
- Asignar los recursos presupuestarios entre programas y líneas de acción.

- Fortalecer y dar mayor claridad a la relación entre la autoridad educativa federal y sus contrapartes en las entidades federativas.
- Apoyar la evaluación cotidiana que se realiza en las aulas.

2.4. El sentido de la evaluación institucional

Al respecto Nevo David (1997) nos sugiere que los enunciados de calidad relativos a los diversos aspectos de la institución pueden y deben ser formuladas a partir de uno o más de los siguientes criterios generales:

- Logros de objetivos importantes en consistencia con necesidades especificadas.
- Comparación con otras instituciones educativas o con otros aspectos o componentes alternativos.
- Ideales, normas y valores sociales deseados o aceptables.

Estándares, acordados por grupos relevantes o reconocidos juicios críticos de expertos.

La evaluación de las instituciones educativas públicas como un proceso de recolección, sistematización, análisis y calificación de la información sobre el desempeño y gestión de las instituciones públicas y/o los funcionarios en el cual se utilizan metodologías propias del evaluador. Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Con ese fin, promueve al interior de las unidades escolares el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro y mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Una primera aproximación a las evaluaciones de las instituciones públicas desde las organizaciones de la sociedad civil abarca una significativa variedad de experiencias desde el punto de vista de metodologías, tipo de evaluaciones e interacciones entre las organizaciones mismas y con los actores del ámbito internacional y estatal.

Durante los últimos diez años se han implementado a nivel nacional una serie de cambios en relación al diseño de acuerdo a los diversos paradigmas.

En el mundo actual, no es nuevo el hecho de que el funcionamiento de las instituciones educativas de educación básica, bachillerato y superior sea atribuido por la sociedad, al desarrollo e implantación de sistemas de evaluación de la calidad.

2.5. Criterios para evaluar la evaluación educativa.

Los criterios de evaluación son confundidos con los indicadores y por lo tanto son mal aplicados. Al elaborarlos, construirlos o aplicarlos se tendrá en cuenta que los Criterios deben representar lo sustantivo de los propósitos de la capacidad terminal, y que las medidas de los Indicadores deben permitir evaluar si se están cumpliendo esos Criterios de evaluación en relación con las capacidades terminales.

2.5.1. Criterios de factibilidad

Son aquellos que pretenden asegurar una evaluación realista, prudente y financieramente viable, es decir que puede hacerse.

Aspectos que se consideran: posibilidad metodológica, posibilidad política y posibilidad económica.

2.5.2. Criterios de precisión

Son aquellos que pretenden asegurar que una evaluación se ha realizado en una forma técnicamente adecuada.

Debe considerarse los siguientes aspectos: claridad en las preguntas de evaluación, confiabilidad y validez de los datos, inferencias correctas en las conclusiones.

2.5.3. Criterios de utilidad

Son aquellos que pretenden asegurar que una investigación va a proveer oportunamente la información requerida por los usuarios, de tal forma que se pueda emplearse en un contexto particular.

Aspectos que se consideran: informes pertinentes, informes oportunos, uso de informes en contexto determinado.

2.5.4. Criterios de ética

Intentan asegurar que la evaluación se efectúe con legalidad, propiedad y respeto al bienestar de las personas.

Se considera los siguientes aspectos: cumplimiento con normas legales, cumplimientos con códigos de ética.

2.6. Fines de la evaluación educativa

Basado en el modelo cuantitativo y cualitativo

2.6.1. Modelo cuantitativo

Aspira alcanzar la acreditación, obligatoriedad, imposición, centralización, parcialidad, manipulación.

2.6.2. Modelo cualitativo

Aspira alcanzar la autorregulación, voluntariedad, consensos, autonomía, globalidad, y transparencia.

Lo manifestado por B. Maccario (2012) que dice evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión.

La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y

ambientales que en ésta inciden. Señala en qué medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados.

Es el proceso de delinear, obtener, proveer la información válida confiable y oportuna que nos permita juzgar el mérito o valía de los programas, procedimientos y productos con el fin de tomar decisiones

Como dice Stenhouse. L, (1984), para evaluar hay que comprender. Cabe afirmar que las evaluaciones convencionales del tipo objetivo no van destinadas a comprender el proceso educativo. Lo tratan en términos de éxito y de fracaso. En su opinión, el profesor debería ser un crítico, y no un simple calificador.

Evaluar es analizar cualitativamente todas las transformaciones que tiene lugar como consecuencia de un sistema de influencias educativas, posibilitando arribar a juicios de valor, tomar decisiones, así como determinar las necesidades educativas y los niveles de ayuda a los sujetos interactivos del proceso pedagógico.

El término evaluación se utiliza con frecuencia para referirse a la comprobación de los resultados del aprendizaje del alumno, pero ya es un conocimiento generalizado en los profesores que una evaluación educativa necesita estar presente en todos los aspectos del proceso. El resultado es una parte importante a valorar pero, de cara a tomar decisiones educativas, es necesario también realizar la evaluación durante todo el desarrollo.

Por lo tanto la razón de ser de la evaluación es servir a la acción; acción educativa debe entenderse desde el punto de vista formativo, que como profesor le debe (pre)ocupar antes de cualquier otra consideración.

La evaluación es considerada como el espacio y la forma para valorar e identificar las deficiencias, debilidades, capacidades y potencialidades de los sujetos participantes en el acto educativo, lo cual permite tomar decisiones de su propio crecimiento, para establecer estrategias, planes que permita superar las dificultades y desarrollar las potencialidades.

La evaluación que no ayude a aprender de modo más cualificado, discriminatorio, estructurador, relevante, emancipador, con mayor grado de autonomía y de responsabilidad en los diferentes niveles educativos es mejor no practicarla.

La valiosa actividad desarrollada por el profesor y los estudiantes tiene en sí niveles y criterios inminentes y la tarea de apreciación consiste en perfeccionar la capacidad, por parte de los estudiantes, para trabajar según dichos criterios, mediante una reacción crítica respecto al trabajo realizado. En este sentido, la evaluación viene a ser la enseñanza de la autoevaluación.

Se puede decir que la evaluación es el medio menos indicado para mostrar el poder del profesor ante el alumno y el medio menos apropiado para controlar las conductas de los alumnos. Hacerlo es síntoma de debilidad y de cobardía, mostrándose fuerte con el débil, además de que es anti-ético distorsiona el significado de la evaluación.

En conclusión la evaluación implica comparación entre los objetivos impuestos a una actividad intencional y los resultados que produce. Es preciso evaluar no solamente los resultados, sino los objetivos, las condiciones, los medios, el sistema pedagógico y los diferentes medios de su puesta en acción.

Dentro del campo de la educación, otro aspecto clave es la evaluación, que presenta los resultados del proceso de enseñanza y aprendizaje. La evaluación contribuye a mejorar la educación y, en cierta forma, nunca se termina, ya que cada actividad que realiza un individuo es sometida a análisis para determinar si consiguió lo buscado.

2.7. Marco de referencia para la evaluación educativa

La evaluación en el campo educativo se ha utilizado indistintamente, y ha evolucionado porque inicialmente se refería al juicio emitido por especialistas sobre una determinada actividad o realidad. En este sentido, evaluar es emitir juicios de valor de todo aquello relacionado con su profesión. Así los docentes deben juzgar a los alumnos, y los supervisores a las tareas de la escuela, etc.

La evaluación debería ser considerada como un proceso y no como un suceso y constituirse en un medio y nunca un fin.

2.8. Tipos de evaluación educativa

2.8.1. Evaluación del aprendizaje.

Es un tipo de valuación en el que se determina el grado en el que los alumnos han alcanzado ciertos objetivos de aprendizaje. Dentro de esta clasificación entra las evaluaciones que los docentes realizan sobre el aprendizaje de los alumnos, con el apoyo de exámenes, pruebas, exámenes finales, u otros instrumentos de medición.

2.8.2. Evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.

Es el tipo d evaluación en el que se determina tanto la efectividad como la eficiencia del proceso de enseñanza aprendizaje como medios de facilitar el proceso de aprendizaje. Por ejemplo las evaluaciones realizadas en un curso.

2.8.3. Evaluación curricular.

Es un tipo de evaluación el que se determina el grado en el que un programa educativo está cumpliendo con los propósitos para los que fue creado. Así cuando evaluamos un programa de capacitación de una determinada área.

2.8.4. Evaluación de las instituciones educativas.

Es un tipo de evaluación en el que determina tanto la efectividad como la eficiencia de una institución educativa como centro de trabajo y prestadora de servicio a la sociedad. Claro ejemplo de ésta evaluación las evaluaciones planteadas por la UNESCO, por el SENESCYT.

2.8.5. Meta evaluación.

Es una evaluación en el que se evalúa los sistemas de evaluación. De este modo se pueden y deben evaluarse los procesos de evaluación.

2.9. Clasificación de acuerdo a su aplicación en el tiempo.

2.9.1. La Evaluación Predictiva o Inicial (Diagnóstica).

Se realiza para predecir un rendimiento o para determinar el nivel de aptitud previo al proceso educativo. Busca determinar cuáles son las características del alumno previo al desarrollo del programa, con el objetivo de ubicarlo en su nivel, clasificarlo y adecuar individualmente el nivel de partida del proceso educativo.

2.9.2. Formativa

Consiste en utilizar la evaluación para la toma de decisiones para la mejora y el desarrollo de actividades que se llevan a cabo. Los miembros del centro educativo escolar: estudiantes, docentes, directivos, padres de familia autoridades, que tienen que elegir un proceso continuo, entre diversas alternativas y en condiciones de incertidumbre.

De otra manera la evaluación puede ayudar a mejorar y comprender los problemas o necesidades, a iluminar respuestas apropiadas, a clarificar el modo en que debe cambiar o la dirección que debe tomar el centro educativo. Al respecto es de gran valía que el centro educativo tome conciencia de la necesidad de evaluarse de manera continua para las debilidades convertirlas en fortalezas de apoco.

2.9.3. Sumativa

Consiste en utilizar la evaluación como rendición de cuentas, por la profesionalización, la certificación o la acreditación. De esta manera los centros educativos, docentes y estudiantes asumen responsabilidades ante los agentes externos que les conceden legitimidad y les otorgan apoyo en forma de recursos.

La evaluación le sirve para rendir cuentas a la sociedad en general y entidades de las que dependen en particular, de las que dependen en particular, garantizando su credibilidad frente a las mismas.

Al igual que ocurre con los estudiantes, cada vez está más extendida la necesidad de los profesores, directores o centros educativos para que busquen y obtengan acreditación u otro tipo de reconocimiento formal para sí mismos o algunos de los

programas educativos de los que son responsables. De manera sumativa los resultados de la evaluación se transforman en documentos en forma de certificaciones que se transforman como moneda de cambio legal.

Es aquella que tiene la estructura de un balance, realizada después de un período de aprendizaje en la finalización de un programa o curso.

2.9.4. Evaluación externa

La evaluación externa son todas las modalidades de carácter descendente, es decir, aquellas donde la iniciativa se sitúa en niveles o instancias superiores del sistema educativo, las cuales diseñan los parámetros de evaluación y aplican un proceso uniforme con función sumativa.

La evaluación externa tiene sus riesgos, la implicación y el compromiso no serán plenos porque la iniciativa no ha partido del profesorado, lo que desvirtúa el valor de los datos obtenidos y las implicaciones prácticas, las cuales perciben más como una amenaza que como ayuda. En tales circunstancias se reducen las posibilidades que tiene el proceso de evaluación de prosperar como una tarea enriquecedora que propicie mejoras sentidas y genuinas. (González, 2008)

Una Evaluación, asimismo, no son los datos, aunque estos sean indispensables, sino el proceso por el que se aprecia y discierne el valor de las acciones y realizaciones; un proceso profundamente humano que se nutre y se articula en el diálogo, la discusión y la reflexión.

En la evaluación externa se aprecia la organización y el funcionamiento de la institución, se observa la trama de su desarrollo, se valoran los procesos y los resultados y se recomiendan cursos de acción. La realizan personas que no pertenecen a la institución son independientes en su criterio aunque sobre la base del proyecto institucional de la misma, y a partir de la autoevaluación realizada.

Para llevar a cabo la evaluación externa, se definen pautas o criterios generales que con el tiempo y la experiencia se irán enriqueciendo y reformulando. Cada caso

requerirá una específica adecuación de la evaluación externa a sus particularidades.
Miguel A. Santos G. (1990)

Mediante este tipo de pruebas: 50% de la calificación total.

- Prueba de conocimientos específicos: 30%;
- Conocimientos pedagógicos: 10%;
- Comprensión lectora: 10%.
- Para los docentes de planteles bilingües se propone una prueba de lengua indígena.

El hecho debe ser una evaluación externa, promovida por autoridades, impuesta por proyectos lo adecua al docente en un plano incomodo, pero si las evaluaciones partieran en consenso de la comunidad educativa y para la sociedad sería distinto porque se sellaría compromisos de cumplimiento a corto plazo, muchas de las veces las cosas impuestas resulta como un camisa de fuerza.

2.9.5. Evaluación interna

La evaluación interna son las modalidades de carácter ascendente, esto es donde la iniciativa se sitúa en el centro educativo. Por ejemplo la autoevaluación educativa para mejorar las prácticas profesionales; la investigación cooperativa para contrastar y valorar las experiencias práctica y teóricas pedagógicas, o reglas técnicas y concepciones éticas de la función docente; la autoevaluación institucional preocupada por propiciar marcos cooperativos de revisión de condiciones de centro y de aula con el único fin de mejorar la calidad de la educación.

La valoración que tiene la evaluación interna hasta el momento es:

Autoevaluación: 5% de la nota.

- Coevaluación por un colega de la misma área: 5%.
- Calificación de los directivos: 5%.
- Observación en el aula: 15%.
- Los padres de familia aportan con 8% de la nota.

Es aquella que se realiza al finalizar cada tarea de aprendizaje y tiene por objetivo informar de los logros obtenidos, y eventualmente, advertir donde y en qué nivel existen dificultades de aprendizaje, permitiendo la búsqueda de nuevas estrategias

educativas más exitosas. Aporta una retroalimentación permanente al desarrollo del programa educativo.

2.10. Clasificación según los criterios para emitir un juicio de valor.

Toda evaluación educativa produce juicios de valor con base en las comparaciones que hacemos entre distintas fuentes de información.

2.10.1. Evaluación con base en un criterio de referencia.

Es aquella que para interpretar el valor de un proceso educativo, se define a priori un criterio claro y preciso. Por ejemplo los resultados cuantitativos para transformarlos en cualitativos.

2.10.2. Evaluación con base en una norma de referencia.

Es aquella que para interpretar el valor de un proceso educativo, se hace una comparación con procesos similares que sirven como marco de referencia. De esta manera se debe destacar lleva al apareamiento de la norma ISO.

La norma ISO 9001 fue elaborada en el 2008 por la Organización Internacional para la Estandarización. Esta norma especifica los requisitos para que exista un sistema de gestión de calidad en las instituciones educativas.

2.11. Evaluación según su orientación o propósito

2.11.1. Evaluación orientada a la toma de decisiones.

Orientada a proporcionar información a personas claves para realizar la toma de decisiones. Por ejemplo al rector, o jefe de talento humano.

2.11.2. Evaluación orientada a la investigación.

Orientada a proporcionar información que permita aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica. Por ejemplo nuevos diseños experimentales para evaluar un impacto tecnológico.

A partir de 1996 se empieza a implementar la nueva reforma a la Educación Básica. El documento marco de dicho cambio se conoce como el Currículo Básico Nacional CBN (1996). En el CBN se encuentran expuestos los principales aspectos innovadores de esta reforma; a saber, se empieza a hablar de transversalidad (ejes transversales), de nuevas teorías de aprendizaje (concepción constructivista del aprendizaje), de proyectos pedagógicos (Plantel y Aula), se reorganizan los contenidos científicos por áreas académicas y se relacionan con los conceptuales, procedimentales y actitudinales; de igual manera, se demanda que la evaluación para la 1ª y 2ª Etapas de Educación Básica sea cualitativa y cuantitativa.

2.11.3. Evaluación orientada al valor.

Orientada a proporcionar información sobre méritos de un proceso educativo. Por ejemplo al evaluar un programa educativo determinando efecto pretendido y cuál es la razón beneficio/costo del programa.

2.12. Momento o tipos de evaluación educativa

- Evaluación de contexto – necesidades.
- Evaluación de diseño – programación.
- Evaluación de proceso – desarrollo.
- Evaluación de resultados- producto.

En definitiva, la finalidad general de la evaluación es tomar decisiones de cambio y mejora a lo largo del proceso y tras finalizar la intervención del programa.

2.13. Planeación de la evaluación de las instituciones educativas

La planeación nos permite conocer la percepción que la institución tiene sobre su cultura en la formación profesional, en la ciencia y en la tecnología; asimismo, permite la implementación de proyectos para la solución de los problemas más comunes en las instituciones; y finalmente proporciona elementos para el diseño de proyectos académicos de docencia, de investigación y de desarrollo institucional con el apoyo de la administración.

La finalidad de la evaluación institucional es contar con un diagnóstico científico, confiable y válido de cómo una institución educativa realiza sus funciones y actividades, cómo emplea sus recursos y cómo logra sus objetivos.

2.14. Realización del proceso de evaluación

La evaluación debe convertirse en un componente fundamental de la planificación de los contenidos educativos y aunque esta afirmación pareciera ser redundante y tácitamente cierta, no es un secreto, que en muchas instituciones educativas, al proceso de evaluación no se le presta el debido rigor para que éste sea efectivo, afectivo y eficiente cuando se aplica la planificación educativa y es que la evaluación es el medio primordial para conocer la relevancia social de los contenidos u objetivos planteados, el grado de avance con respecto a los mismos, así como la eficacia, impacto y eficiencia de las acciones realizadas.

De ahí que la información que resulta del proceso evaluativo sea la base que guían los lineamientos, las estrategias, prácticas y mediaciones que orientarán todo el proceso de enseñanza y de aprendizaje en cualquier nivel educativo.

- Algunos criterios para adaptar la evaluación a la diversidad - La evaluación ha de centrarse en los diferentes tipos de contenidos - Evaluar no solo el producto final - Realizar una evaluación inicial - Realizar la evaluación de forma continua - Las actividades de evaluación deberán reflejar la diversidad de contenidos - Procedimientos e instrumentos de evaluación será variados y adaptados a las diversas situaciones
- Actualidad y comprensión del problema Factores que contribuyen a la atención a la diversidad: Carácter y contenido ideológico del concepto diversidad. Desarrollo acelerado de la globalización Desarrollo de los índices de marginalidad, pobreza y formas de discriminación Elevación del nivel de conciencia Auge del movimiento por la integración social y escolar Creciente reconocimiento de la validez de los enfoques
- Proyectos Educativos PEC (Proyecto Educativo del Centro) POA (Plan Operativo Anual)

- PEC ¿Qué es? Es un instrumento que recoge y comunica una propuesta integral para dirigir y orientar coherentemente los procesos educativos en un centro educativo. Características: Resume las convicciones ideológicas del centro educativo Se elabora y aplica de manera participativa y democrática Nace del consenso y confluencia de todos los actores involucrados Es realista y considera necesidades y expectativas de los usuarios Es singular, propio y particular de cada centro educativo
- Esquema de un PEC Datos generales del centro educativo Nombre, dirección, nombre del director, periodo de duración del PEC, etc. Identidad del centro educativo Breve historia, valores, perfiles ideales de alumnos y maestros. Diagnóstico del centro educativo -Características generales del centro educativo y la comunidad -Necesidades y problemas prioritarias Propuesta pedagógica Principios pedagógicos, objetivos generales, características del enfoque y de la propuesta curricular Propuesta de gestión Principios, estructura (organigrama, manual de organización y funciones, manual de procedimientos administrativos), clima institucional.
- POA ¿Qué es? Instrumento que se elabora en el marco de proyecto educativo de centro, viabilizando los objetivos y estrategias del mismo y haciendo realidad progresivamente las propuestas planteadas en el PEC. Características: Orienta e integra áreas, objetivos, metas, actividades, tiempo, indicadores de evaluación y recursos en forma lógica y ordenada, para lograr los objetivos pedagógicos y de gestión planteados. Flexible y admite reajustes, modificaciones y realimentación, si la realidad lo requiere. Es realista Sencillo y comprensible

CAPÍTULO III

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.1. GENERALIDADES

Evaluar el desempeño profesional de docentes es evaluar la forma de enseñar y el conocimiento didáctico y metodológico para tomar decisiones acerca de cómo enseñar. Requiere que el docente conozca las estructuras conceptuales del campo organizado del saber o disciplina que enseña y las formas de producción y construcción de los conceptos sustantivos de esa disciplina. Requiere también conocimiento acerca del sujeto del aprendizaje, es decir, de los procesos cognitivos, afectivos y sociales que hacen posible aprender. Este conocimiento y el dominio de la disciplina y sus métodos de elaboración conceptual permiten tomar decisiones fundamentadas acerca de qué y cómo enseñar.

La docencia como práctica socializadora constituye una dimensión que se orienta hacia la socialización secundaria de niños y jóvenes y adultos, a quienes acompaña en el proceso de aprendizaje. Es una acción de socialización a través del conocimiento. Este aspecto del desempeño, que es parte del contrato social entre la escuela y la comunidad, entre el docente y la familia, recibe mensajes sociales de aprobación o desaprobación, pero está escasamente controlada desde el punto de vista normativo. Requiere que el docente posea conocimientos acerca de la comunidad, el contexto y el alumno en sus distintos momentos evolutivos.

3.2. Base legal

Los sustentos legales están enmarcados en la normativa que regula los procesos de conceptos teóricos y operativos, cumplimiento con determinadas características y estándares. Para determinar el cumplimiento se realiza el estudio con indicadores de calidad que se ha difundido en América Latina y Europa.

De esta manera desde febrero 4 del 2011 cuando la Ministra Gloria Vidal presentó oficialmente la propuesta de Estándares de Calidad Educativa de Desempeño Profesional Docente y Directivo, con el propósito de mejorar la calidad de la educación en todo el país. Este Proyecto emblemático cuenta con la asistencia técnica de la Organización de los Estados Iberoamericanos (OEI), Oficina Nacional del Ecuador y con la cooperación financiera no reembolsable de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID). (MEC 2011)

Esta nueva perspectiva en Ecuador es totalmente nueva, surge como consecuencia de factores relacionados con la expansión de la matrícula, la creación de nuevos centros educativos, los cambios económicos y sociales que demandan respuestas urgentes de la educación en todos sus niveles, el bajo nivel académico de los bachilleres, la baja calidad de las universidades.

El Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas del Sistema Educativo se fundamenta en la sexta política del Plan Decenal de educación 2006-2015 con el propósito de alcanzar el mejoramiento de la calidad y Equidad del Sistema Educativo ecuatoriano.

Está en proceso de elaboración del nuevo Acuerdo Ministerial, que normará la ejecución del Sistema Nacional de Evaluación en el presente año, tanto para docente como para directivos.

Según Acuerdo Ministerial 020-12 del estatuto Orgánico de expedición de Procesos del MINEDUC del 25 de enero del 2012, según la disposición transitoria quinta, la cual faculta a la Dirección de Análisis e Información educativa a continuar realizando los procesos de evaluación hasta que se traspase al Instituto de Evaluación.

- Decreto Presidencial N° 1724 - Evaluación Docente
- Decreto Presidencial N° 1740 - Evaluación Docente
- Acuerdo Ministerial N° 051-09 - Estímulos económicos a docentes evaluados
- Acuerdo Ministerial N° 174-09 - Evaluación Docente
- Acuerdo Ministerial N° 250-09 - Delegación de certificaciones

- Acuerdo Ministerial N° 275-09 - Estímulo de Evaluaciones de Desempeño Docente.

3.3. Conceptos

3.3.1. Evaluación

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Permanentemente evaluamos, por que continuamente emitimos juicios sobre personas, objetos, eventos, acciones o circunstancias. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática, se delinea, se obtiene y se provee de información útil para emitir un juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir de juicio, de acuerdo con el fin que se persigue.

3.3.2. Desempeño

Significa cumplimiento del deber, de funciones.

El concepto de desempeño ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos o tareas asignada. Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2011)

De esto se establece que para tener una metodología general de medición, hay que contar con un modelo básico de funcionamiento de un centro educativo o sistema educativo que es objeto de evaluación.

El desempeño es entonces, toda acción realizada ejecutada por un individuo, en respuesta, de lo que le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución. El concepto de la evaluación del desempeño docente, es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías pues, es un proceso sistemático desde donde se obtienen datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que se produce en los estudiantes, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y por ende la naturaleza de sus relaciones interpersonales

con alumnos, padres, directivos, colegas y representante de las instituciones y de la comunidad.

3.3.3. Profesión

Una profesión hace referencia al trabajo, es ante todo un tipo particular de trabajo especializado colocado dentro de un universo laboral mucho más amplio.

De acuerdo al desenvolvimiento se puede experimentar que una persona o grupo es profesional o simplemente realiza un trabajo sin técnica, conocimientos actualizados, y centrados en una especialidad de manera que demuestre dominio.

3.3.4. Profesional

Persona que ejerce su profesión eficientemente y con destacada capacidad.

Tiene conocimientos adquiridos en el curso de un periodo prolongado de formación común, que iría más allá de la realización de unos estudios académicos para incluir también experiencias de prácticas guiadas o inducción. (González, 2008)

3.3.5. Desempeño docente

Un factor importante a considerar en esta investigación fue el desempeño académico de los alumnos el nivel de conocimiento expresado en una nota numérica que obtiene un alumno como resultado de una evaluación que mide el producto del proceso enseñanza aprendizaje en el que participa.

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.

Debería reconocerse que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, así como de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador.

3.4. ¿Cómo evaluar el Desempeño Docente?

De esta manera participan de este proceso a todos los profesionales en educación que cumplen funciones de Docentes Directivos y Técnicos Pedagógicos en establecimientos fiscales, fiscos misionales, particulares, municipales.

El punto de partida de la Evaluación de desempeño es la motivación de los propios directivos, por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico. De acuerdo con ello, a principio de cada año escolar, sus necesidades e intenciones de desarrollo profesional y de la organización educativa se plasma en su acuerdo individual entre el propio director y los docentes.

Una vez que el acuerdo ha sido suscrito, las acciones requeridas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos en un establecimiento educativo, guardando eficientemente las evidencias que den cuenta de avances o correctivos a tomarse.

Es necesario el análisis de resultados de cada año escolar para plantearse un plan de mejoramiento del desempeño docente y directivo siendo el departamento de Orientación, el Vicerrectorado y los diferentes grupos de trabajo; como por ejemplo, Jefes de Producción en el caso de los establecimientos de educación media.

Es importante partir del Proyecto Educativo Institucional (PEI) del establecimiento, así como el Plan Operativo Anual (POA), constituyen los referentes inmediatos para la formulación de los compromisos de Desempeño y Gestión.

En efecto, sólo si ambos tipos de instrumentos están relacionados a través de sus objetivos, la Evaluación de Desempeño podrá ayudar a los directivos a responder a la propuesta educacional del establecimiento y posibilitar la acción coordinada del conjunto de actores que componen la comunidad educativa.

El conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas.

La **evaluación del desempeño docente** permitirá promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

3.5. Fases de la evaluación del desempeño docente

Se ejecuta en dos fases: evaluación interna (cualitativa) y evaluación externa.

Se han elaborado instrumentos de evaluación para cada fase y se han determinado niveles de calificación.

La evaluación del desempeño docente está amparada en una normativa legal que oficializa su implementación.

3.5.1. Instrumentos de evaluación interna

- Autoevaluación: 5%
- Coevaluación: 5%
- Directivos: 5%
- Estudiantes: 8%
- Padres de familia: 12%
- Observación de clase: 15%

3.5.2. Evaluación externa de docentes

- Habilidades lingüísticas: 10%
- Conocimientos específicos: 30%
- Conocimientos pedagógicos: 10%

3.5.3. Objetivos generales

Evaluar el desempeño de los docentes y directivos institucionales de educación pública, para el diseño de políticas, planes y programas de mejoramiento de la calidad de la educación.

3.5.4. Objetivos específicos

Determinar los niveles de desempeño del docente en los ámbitos pedagógico y comunitario; y del directivo en los ámbitos administrativo, financiero, sobre la gestión institucional, para orientar los programas de formación y desarrollo profesional.

Implementar un proceso de rendición social de cuentas sobre la calidad de la educación que brinda el Sistema Nacional de Educación.

3.6. Estándares de desempeño docente

Los estándares de desempeño docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

Son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente, esto es, de las prácticas pedagógicas que tienen correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

3.6.1. Criterios de calidad del desempeño docente.

Trabajar desde el Proyecto educativo de la institución y reconocer las características de la población que atenderá y profundizar la temática específica que enseñará.

- Tener una idea clara sobre el Proyecto educativo Institucional, para direccionar todo su trabajo a cumplir metas educativas mediatas e inmediatas y su visión de futuro respecto de lo que se pretende lograr conociendo las características propias de la institución, de sus alumnos, docentes.
- Fundamentar adecuadamente el trabajo a enseñar, es justificar cuáles son los aprendizajes que se promoverán, explica qué capacidades podrán desarrollarse, indicar las relaciones que existen entre los objetivos y los contenidos y explicar cómo se articulan las otras áreas y/o disciplinas. Es tener claro los objetivos que pretende desarrollar en función de la formación de los alumnos de acuerdo al nivel educativo.
- Seleccionar y enunciar objetivos pertinentes a implementar teniendo en cuenta el Proyecto Curricular Institucional y el grupo de estudiantes a quienes se dirige. los objetivos de enseñanza correspondientes al proyecto a desarrollar se formulan en concordancia con los contenidos a enseñar, el nivel, el año, los estudiantes, el tiempo disponible y las características del grupo de estudiantes destinatarios.

- Establecer, seleccionar, secuenciar y organizar los contenidos pertinentes. Aquí se pone en juego el conocimiento disciplinar y didáctico acerca de los contenidos a enseñar, es decir, las fundamentaciones teóricas propias de cada disciplina y las características metodológicas que cada una requiere, dependiendo de las características socio-culturales y las particularidades de los contextos institucionales, las posibilidades cognitivas de los alumnos de los contenidos previos

3.7. Actores del proceso de evaluación del trabajo y desempeño docente

Son actores del proceso de evaluación:

- a. El profesor que es evaluado;
- b. Los estudiantes que emiten sus opiniones y juicios valorativos sobre el desempeño del profesor en las actividades que se desarrollan dentro del aula;
- c. Otros docentes de la misma área de conocimiento o que imparten la misma asignatura;
- d. Los padres de familia y/o representantes legales; y,
- e. Los directivos.

3.8. Habilidades pedagógicas y didácticas

El docente conoce comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.

El docente conoce comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje. El docente conoce y comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

Evalúa la capacidad del docente para establecer interacciones de calidad a través de preguntas, explicaciones o retroalimentación de las intervenciones de los estudiantes que aporte y enriquece el contenido y habilidades propias del subsector que enseña.

3.8.1. Calidad de las explicaciones:

Capacidad del docente para desarrollar explicaciones o enseñar ejecuciones y/o procedimiento de tal modo de favorecer al máximo su comprensión, recurriendo a los conocimientos de los alumnos o bien, dando cuenta de sus razones o fundamentos.

3.8.2. Calidad de las preguntas:

Capacidad para fomentar y utilizar las intervenciones de los alumnos, de modo tal que contribuyan a desarrollar su capacidad para pensar.

3.8.3. Calidad de la retroalimentación de los alumnos:

Evalúa la capacidad del docente para aprovechar las preguntas e intervenciones de sus estudiantes, usando estrategias que le permitan profundizar sus conocimientos.

3.8.4. Indicador por subsector o área:

Evalúa la capacidad del docente para proponer situaciones de aprendizaje que aporten a desarrollar habilidades propias del subsector.

3.8.5. Desarrollo de habilidades:

Mediante observar, describir, explicar, comparar, definir, conceptos, identificar, ejemplificar, argumentar, clasificar, demostrar, valorar, analizar, sintetizar, comparar, determinar lo esencial, abstraer, caracterizar ,definir, identificar, clasificar, ordenar, generalizar, observar, describir, relatar o narrar, ilustrar, valorar, criticar, relacionar, razonar, interpretar, argumentar, explicar, demostrar, aplicar, etc.

3.9. Atención a estudiantes con necesidades especiales

La educación especial es una enseñanza, sin costo alguno para los padres, especialmente diseñada para satisfacer las necesidades únicas del niño con impedimento. Esto incluye enseñanza en el salón de clases, en educación física, en los hospitales y/o instituciones, en el hogar, en el lugar de trabajo y en centros de adiestramiento.

La excepcionalidad se define como aquella persona que se aleja de lo común. Puede ser una persona con impedimento o una persona superdotada o talentosa.

Dando cumplimiento a las políticas estatales implantadas por el Econ. Rafael Correa con el apoyo fundamental del Vicepresidente Lenin Moreno quien ha impulsado la inclusión educativa dando prioridad a estudiantes con capacidades especiales.

Los requerimientos en las instituciones educativas cada vez demanda del interés de todos los miembros de la comunidad educativa para detectar, tratar y superar problemas de estudiantes con necesidades especiales, respetando su individualidad y capacidad.

3.10. Gestión del aprendizaje

El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.

El docente crea un clima de aula adecuado para la enseñanza y el aprendizaje.

El docente actúa en forma interactiva con sus alumnos en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El docente evalúa, retroalimenta, informa y se informa de los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

3.11. Desarrollo profesional

El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área de saber.

El docente participa en forma colaborativa con otros miembros de la comunidad educativa.

El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de la misma en el aprendizaje de sus estudiantes

3.12. Compromiso ético

El docente tiene altas expectativas respecto del aprendizaje de todos los estudiantes.

El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.

El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.

El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.

3.13. Observación de la clase a profesores

3.13.1. Actividades iniciales.

Las actividades de inicio deben establecer el propósito de la instrucción, los estudiantes deben saber que se espera de ellos (finalidades) y saber qué hacer para lograrlo, por supuesto esto se discutirá en grupo para que ellos mismos puedan generar sus propios propósitos y actividades lo que garantizará en gran medida, que las mismas serán realmente significativas. Entre las actividades de inicio de una clase, se pueden nombrar: Preguntas orientadas a revisar contenidos, dramatizaciones, música, conversaciones de experiencias previas sobre el tema, sopas de letras, recuento de la clase anterior, relatos sobre experiencias personales para introducir contenidos o temas de interés, adivinanzas, dinámicas de grupo, entre otras.

3.13.2. Proceso de enseñanza aprendizaje.

- Desarrolla actividades de aprendizaje relacionadas con el objetivo o tema de la clase.
- Desarrolla contenidos disciplinarios pertinentes al objetivo o tema de la clase.
- Desarrolla actividades de aprendizaje que potencien el desarrollo de habilidades cognitivas.
- Desarrolla actividades que permitan aplicar los conceptos trabajados en la clase.
- Formula preguntas como recurso didáctico
- Trabaja con los errores de los alumnos
- Desarrolla actividades que permitan tomar una posición valórica respecto de los contenidos o procedimientos abordados en la incorpora las realidades noticiosas, los avances científicos, u otros con el fin de contextualizar los contenidos tratados en la clase.

- Establece relaciones entre el contenido o tema de la clase y la vida cotidiana de sus alumnos
- Relaciona los contenidos o temas de su disciplina con contenidos de disciplinas afines.
- Aprovecha temas emergentes para discutir, o contextualizar los contenidos tratados.
- Usa diversidad de fuentes para abordar el conocimiento.
- Utiliza adecuadamente los medios didácticos en relación a los objetivos o temas de la Clase

3.13.3. Ambiente en el aula.

- Realiza un cierre de lo trabajado en clases, retomando aspectos del objetivo.
- Elabora conclusiones y síntesis en relación a lo que se quiere hacer emerger desde el objetivo presentado, retomando preguntas o dudas de los alumnos.

3.14. Encuestas de opinión a los alumnos

3.14.1. Objetivos generales

Evaluar el desempeño de los docentes y directivos institucionales de educación pública, para el diseño de políticas, planes y programas de mejoramiento de la calidad de la educación.

3.14.2. Objetivos específicos

Determinar los niveles de desempeño del docente en los ámbitos pedagógico y comunitario; y del directivo en los ámbitos administrativo, financiero, pedagógico y comunitario sobre la gestión institucional, para orientar los programas de formación y desarrollo profesional.

Implementar un proceso de rendición social de cuentas sobre la calidad de la educación que brinda el Sistema Nacional de Educación.

Evaluación al desempeño del estudiante pretende a través de la aplicación de varios instrumentos de evaluación, medir las actitudes y aptitudes del estudiante

como respuesta al proceso educativo; es decir, las demostraciones de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores desarrollados, como resultado del proceso educativo y su aplicación en la vida cotidiana.

Con las pruebas se aplican cuestionarios de contexto para evaluar los factores intra escolares y extraescolares que inciden en el aprendizaje de los estudiantes; la aplicación se ejecuta a través de un cronograma previamente establecido.

Es importante que los niños y jóvenes respondan las pruebas con sinceridad, responsabilidad y honestidad, pues los resultados permitirán hacer seguimiento a la calidad de la educación y con ello proponer estrategias de mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje que brinda el sistema educativo nacional.

Hay cinco procedimientos conocidos para realizar este tipo de evaluación:

- A través de los logros alcanzados por el alumno.
- A través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.
- A través de la opinión de los alumnos.
- En base a la opinión de los docentes (Auto evaluación).
- En base a la opinión de los supervisores, directores y otras autoridades docentes.

3.15. Evaluación a través de los logros alcanzados por el alumno:

Pareciera que es esta la mejor forma para evaluar el desempeño docente. Aparentemente debe hacer una relación directa entre la eficiencia de un docente y el éxito alcanzado por sus alumnos. Desafortunadamente no es así. El éxito o fracaso de un alumno no depende exclusivamente de la acción positiva o negativa de su profesor, sino de una serie de factores, entre las cuales la variable docente es una más. Otras variables serían:

- Las características del plan de estudio.
- Las características de la institución docente.
- El medio ambiente donde proviene el alumno.
- La capacidad y actitud del alumno.

Por eso no es válido atribuir al docente toda la responsabilidad del fracaso o éxito escolar. Hay alumnos que no aprenden con el mejor de los docentes.

3.16. Evaluación a través de instrumentos estandarizados que midan habilidad docente:

Las pruebas tienden a medir una serie de aspectos que se creen están relacionados con el desempeño docente, estas pruebas contemplan los siguientes rubros:

- Información General (cultura general).
- Conocimiento de Teoría Pedagógica.
- Conocimiento sobre didáctica y técnicas y procedimientos de enseñanza y evaluación.
- Resolución de situación y problemas escolares
- Comprensión lectora.

Estas pruebas no ofrecen posibilidad práctica, porque miden más la capacidad pedagógica que la potencialidad pedagógica.

3.17. Evaluación del desempeño docente a través de la opinión de los alumnos:

La evaluación de los profesores a través de la opinión de los alumnos, es uno de los procedimientos más importantes en esta actividad, sin embargo, es también el que ofrece mayor polémica. Enfocaremos esta problemática tratando de responder estas interrogantes.

- ¿Es válida la evaluación de los profesores en base a la opinión de los alumnos?
- ¿Cómo debe realizarse esta evaluación?
- ¿Cómo deben utilizarse los resultados de esta evaluación?

En relación a la validez de esta forma de evaluación se han esgrimido argumentos en pro y en contra los que adversan esta forma de evaluación arguyen:

- Que los estudiantes no están lo suficientemente capacitados para juzgar el desempeño docente.
- Este tipo de evaluación tiende a crear competencia entre profesores.
- El estudiante siempre ha venido jugando al docente.

3.18. ¿Cómo realizar esta evaluación?

El instrumento generalmente utilizado es un cuestionario en el cual se recogen las opiniones de los alumnos sobre diferentes aspectos de la actividad y personalidad del profesor, se debe tomar en cuenta algunas precauciones en su aplicación:

- Los cuestionarios deben ser anónimos.
- Deben realizarse antes de la culminación del periodo lectivo.
- Debe asegurarse a los alumnos que los resultados no serán conocidos hasta después de finalizado el curso

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzables de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando esferas de la vida del profesor. Mejora su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de la escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

1. Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional.
2. Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizajes y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su institución
3. Contribuir al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones.
4. Favorecer la formación integral de los niños y adolescentes.
5. En la medida en que se cuente con profesionales que están alerta respecto a su rol, tareas y funciones, saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se contara con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los niños y adolescentes, como también en sus necesidades de desarrollo personal. (MEC Chile, 2003)

3.19. Funciones Técnico- Docentes y Técnico-Administrativas

El desempeño docente implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para su logro de desarrollo integral y así evitar el pragmatismo, el inmediatez 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.

CAPÍTULO IV

4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS.

4.1. Introducción.

La evaluación de las instituciones educativas públicas como un proceso de recolección, sistematización, análisis y calificación de la información sobre el desempeño y gestión de las instituciones públicas y/o los funcionarios en el cual se utilizan metodologías propias del evaluador. Desempeño es contribuir al mejoramiento de los establecimientos educacionales, a través del desarrollo profesional de los responsables de su gestión. Con ese fin, promueve al interior de las unidades escolares el fortalecimiento de competencias directivas requeridas para liderar procesos de gestión tendientes a asegurar condiciones institucionales para el logro y mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

De esta manera participan de este proceso a todos los profesionales en educación que cumplen funciones de Docentes Directivos y Técnicos Pedagógicos en establecimientos fiscales, fiscos misionales, particulares, municipales.

El punto de partida de la Evaluación de desempeño es la motivación de los propios directivos, por mejorar en forma permanente su liderazgo pedagógico. De acuerdo con ello, a principio de cada año escolar, sus necesidades e intenciones de desarrollo profesional y de la organización educativa se plasma en su acuerdo individual entre el propio director y los docentes.

Una vez que el acuerdo ha sido suscrito, las acciones requeridas para el cumplimiento de los compromisos adquiridos en un establecimiento educativo, guardando eficientemente las evidencias que den cuenta de avances o correctivos a tomarse.

Es necesario el análisis de resultados de cada año escolar para plantearse un plan de mejoramiento del desempeño docente y directivo siendo el departamento de Orientación, el Vicerrectorado y los diferentes grupos de trabajo; como por ejemplo, Jefes de Producción en el caso de los establecimientos de educación media.

Es importante partir del Proyecto Educativo Institucional (PEI) del establecimiento, así como el Plan Operativo Anual (POA), constituyen los referentes inmediatos para la formulación de los compromisos de Desempeño y Gestión.

En efecto, sólo si ambos tipos de instrumentos están relacionados a través de sus objetivos, la Evaluación de Desempeño podrá ayudar a los directivos a responder a la propuesta educacional del establecimiento y posibilitar la acción coordinada del conjunto de actores que componen la comunidad educativa.

Fueron investigados los siguientes estratos, para la evaluación docente: los mismos docentes, estudiantes, padres de familia y directivos. Para la evaluación de desempeño directivo: los mismos directivos, el Comité Central de Padre de Familia, Gobierno Estudiantil, Miembros del Consejo Directivo y Supervisor Administrativo.

Según la normativa vigente los compromisos de Gestión y Desempeño deben contener:

Objetivo Institucional que guíe el proceso de desempeño.

Metas institucionales que den cuenta de procesos y resultados que se requieren para alcanzar el objetivo propuesto.

Aportes institucionales que son la contribución de cada docente directivo y/o Técnico Pedagógico al logro de las metas.

Metas de desarrollo profesional que den cuenta de las competencias que necesitan ser adquiridas o perfeccionadas para el cumplimiento de los aportes o metas institucionales.

Indicadores con sus correspondientes medios de verificación que permitan corroborar el nivel de logro de las metas suscritas tanto en el plano institucional como en el desarrollo profesional.

La suma de todos estos elementos permite configurar el del equipo directivo y técnico pedagógico en el marco del proceso de evaluación de desempeño.

4.2. Conceptos

4.2.1. Gestión de calidad

Existen diferentes puntos de vista de lo que es realmente gestión de calidad, de esta manera tiene que ver con la organización interna que ejerce la determinación de los procesos productivos y de las características y cualidades de los productos, es decir es la gerencia o el manejo de los proceso productivos enfocada al mejoramiento continuo. (M.E.C, 2011)

4.2.2. Evaluación desempeño directivo

Alumnos y docentes son dos partes importantes en una institución educativa y en las dos secciones previas hemos estudiado como evaluar su aprendizaje y su desempeño respectivamente. Corresponde considerar otro elemento fundamental en una institución educativa: el personal directivo. (M.E.C, 2011)

En la evaluación que se haga al personal directivo, el evaluador institucional puede encontrar información valiosa sobre el rumbo de la institución y la manera que está siendo dirigida.

En el presente proceso de evaluación participaran directivos con nombramiento fiscal que laboran en los establecimientos educativos fiscales, que tienen mínimo un año en sus labores. Además, se evaluarán los docentes que están en funciones de directivos por encargo mínimo un año.

Los cargos directivos a evaluarse son: Rector, Vicerrector, Inspector General, Subinspector, Director y Subdirector.

Se excluye de la evaluación a los directivos de: Educación Inicial, Educación Especial, Educación de Jóvenes y Adultos, Educación Artística.

La evaluación de docentes y directivos se calificará sobre cien puntos y tendrá dos componentes: la evaluación interna, que corresponde al cincuenta por ciento de la nota total y la evaluación externa, que equivale al cincuenta por ciento restantes.

Se aplicarán los siguientes instrumentos y pruebas de evaluación:

Evaluación interna directivos

- Autoevaluación: 5%
- Evaluación por parte de asesor o auditor educativo: 15%
- Evaluación por parte de un representante del consejo Ejecutivo : 10%
- Evaluación por parte del Consejo Estudiantil y/ o representante de los estudiantes : 10%
- Evaluación por parte del Comité Central de Padres y madres de Familia: 10%

Evaluación externa directivos

- Conocimientos específicos: 35%
- Legislación educativa y pública: 15%

4.3. Dimensiones que se evalúan a los directivos

4.3.1. Liderazgo

Desde los comienzos de la historia han existido “líderes” un término de origen anglosajón que trae a la memoria nombres históricos como el de Moisés, Napoleón Bonaparte, Mao Tse – Tung, Mahatma Gandhi, John F. Kenedy, Winston Churchill o más recientes la madre Teresa de Calcuta y Juan Pablo II. Se trata de personas que han sido capaces de arrastra a otros o que han influido en mayor o menor medida en sus vidas, en su comportamiento. El mismo término se puede utilizar para calificar a personas menos conocidas pero con especial capacidad de influencia.

El liderazgo ha sido posiblemente uno de los fenómenos que más interés ha despertado entre quienes se dedican a las ciencias del comportamiento de las organizaciones.

Desde muy temprano hasta el día de hoy, se entiende que ésta capacidad humana, que tiene mucho que ver con la motivación de otros, constituye uno de los pilares sobre los que se apoya la buena marcha y el gobierno de las organizaciones, e incluso de las civilizaciones como se desprende de las narraciones de los autores clásicos como Homero, Platón, Plutarco, o Julio César.

4.3.2. Concepto tridimensional de liderazgo

La capacidad de influencia de un líder puede estar apoyada sobre tres ámbitos o esferas y cada una de ellas explicaría, en mayor o menor medida, porque el líder es capaz de motivar, de conseguir adhesión y lealtad, porque es capaz de conseguir que otros hagan más de lo que pensaban que harían. (Bass, 1985)

La confianza en la dimensión científico –técnico del líder llevaría a la adhesión en la medida que el subordinado o el colaborador confía en sus habilidades y conocimientos del directivo, en su buen juicio. Por lo que un buen líder primeramente debe formarse en el aspecto técnico científico.

En el plano psico-afectivo, la confianza en el que el líder puede satisfacer las necesidades de autorrealización es la que llevaría al subordinado, o al colaborador, a excederse, a hacer más de lo que mandan los dictados del poder formal. Hacer el trabajo agradable es por tanto otro de los aspectos en los que (Bass, 1990)

Por último en el plano ético, la adhesión al líder estaría apoyada en la confianza del subordinado o colaborador en que quién le dirige o trabaja junto a él, le reconoce como persona, le respeta como tal, como a ser inteligente y libre, valioso a sí mismo, y por tanto velará por sus necesidades, por el logro de su desarrollo, de su excelencia humana. Y en éste sentido el líder es percibido como persona al servicio de los demás.

4.4. Competencias gerenciales

Cuando se analiza la misión específica de la organización, se puede afirmar que la calidad ética de una organización dependerá del grado en que considere la dimensión ética en la concepción de la misión específicamente interna y externa de una organización, en nuestro caso de la institución educativa. 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.

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).

4.4.1. Competencias de técnicas o de gestión:

Las competencias de técnicas o de gestión están asociadas en el campo laboral con destrezas gerenciales y son básicamente procesos aprendidos a través de la formación regular y algunas experiencias ligadas a la conducción de organizaciones.

Son competencias con las que un gerente dirige una empresa, la dirección es la habilidad para analizar, planificar, organizar, sopesar cursos de acción, tomar decisiones y evaluar el logro de los objetivos, abarca temas como la dirección participativa, el aseguramiento de la calidad, el servicio al cliente, la implantación de tecnología nueva, la compra de acciones por los empleados, el otorgamiento de incentivos y premios, promociones y ascensos, el cambio organizacional, el desarrollo de productos, entre otros, todos estos temas gerenciales tienen una cosa en común: deben ser dirigidos.

Las competencias técnicas comprenden conocer el manejo de personas, gestión del tiempo, manejo económico financiero, lectura e interpretación de información estadística y estados financieros, etiqueta personal y social, manejo del correo

electrónico y software, efectuar coaching y mentoring y manejo de la prensa en los medios de comunicación social.

4.4.2. Competencias emocionales y sociales

Son las habilidades adquiridas a lo largo de su vida social, son aprendidas y desarrolladas a través de la experiencia social, son básicas y necesarias para interactuar, influir, motivar, guiar y orientar a otras personas en diferentes escenarios y circunstancias.

Estas competencias también son llamadas interpersonales, son claves en las organizaciones para interactuar con otras personas, para trabajar en equipos, resolver conflictos y lograr resultados con y a través de otros, ejercer el liderazgo que implica la capacidad de comunicar efectivamente a los demás, generar motivación y compromiso, confrontar y manejar acertadamente las diferencias con otros, influir sobre los subordinados, colaterales y superiores.

También comprende poseer empatía, que es la capacidad de escuchar y comprender las preocupaciones, intereses y sentimientos de los otros y de responder a ello, sensibilidad para apreciar y respetar las diferencias y la diversidad que presentan las personas.

4.4.3. Competencias cognitivas

Las competencias cognitivas del ser humano en general son todas aquellas habilidades que le permiten aprehender, conocer, comprender, entender e interpretar la realidad circundante y aprender nuevas cosas. Las competencias cognitivas del gerente se refieren a aquellas habilidades que le permiten conocer, comprender y dirigir la organización de acuerdo a los objetivos establecidos.

El gerente o directivo es un trabajador basado en el conocimiento, es un trabajador cerebral y su trabajo esencial es pensar, se considera que un directivo debe ser un estudiante perpetuo ya que el flujo constante de información y las ideas cambiantes

lo obligan a estudiar sin cesar. Lo que implica que las competencias cognitivas juegan un rol clave en las funciones del gerente.

El gerente como trabajador cerebral tiene como herramienta más importante a sus procesos cognitivos, siendo los más importantes los siguientes: el pensamiento analítico y sistemático, la prospectiva, la recopilación y sistematización de información, el establecer nexos y relaciones entre eventos diversos, el análisis y la síntesis, la ponderación de alternativas, la memorización de datos, cifras y rostros, el razonamiento lógico, analítico y matemático, la intuición, el cálculo matemático, la interpretación estadística, la elección de alternativas, etc.

Estas competencias le permitirán identificar, analizar y resolver problemas de todo tipo, tomar decisiones bajo condiciones de poca información o completa incertidumbre, analizar datos e información del mercado y de la propia empresa, incorporar nuevas ideas y conocimientos a la empresa, diseñar nuevos procesos, innovar productos o servicios, etc.

4.5. Funciones directivas

Un liderazgo firme y dirigido, con enfoque participativo y con reconocimiento académico de la comunidad, como plantea el Ministerio de Educación.

Así se distingue que las funciones que realizan el supervisor, inspector y directivos escolares son de diferente naturaleza:

Administrativas

Laborales y técnico pedagógicas

De información, comunicación y enlace

De supervisión

Control y seguimiento de los estudiantes, los profesores y las escuelas

- Los directivos promueven la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI)

- Los directivos generan altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa
- Los directivos ejercen un liderazgo compartido y flexible.
- Los directivos desarrollan un sistema de gestión de la información, evaluación y rendición social de cuentas.

4.6. Gestión pedagógica

- Los directivos gestionan el currículo
- Los directivos garantizan que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionen su implementación
- Los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes. (LOEI, 2011)

4.7. Gestión del talento humano y recursos

- Los directivos establecen condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- Gestionan la obtención y distribución de recursos y el control de gastos.
- Promueven la optimización del uso y mantenimiento de los recursos.
- Se enmarcan en su gestión el cumplimiento de la normativa legal.
- Demuestran en su gestión una sólida formación profesional

4.8. Clima organizacional y convivencia escolar

- Los directivos garantizan un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional
- Los directivos promueven la formación ciudadana e identidad nacional
- Los directivos fortalecen los lazos con la comunidad educativa
- Los directivos comprometen su labor a los principios y valores en el marco del buen vivir. (LOEI,2011)

5. METODOLOGÍA

La metodología es la que prevé los procedimientos lógicos, técnicos y operacionales que envuelven al proceso de investigación con el propósito de descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos desde los conceptos teóricos operacionales. Envuelve además del diseño, al tipo de investigación la población, la muestra de estudio, las técnicas de recolección e Instrumentos de recolección procesamiento y análisis de datos, las técnicas de presentación de los datos.

Población y muestra

Para el presente trabajo de investigación se realizó con la participación activa de toda la comunidad del **Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Callo, Parroquia Mulalo, Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi**

Por ser una institución pequeña con una población de estudiantes, padres de familia y docentes inferiores a cien personas se realizó la investigación a la toda la población en diferentes estratos: docentes, autoridades, estudiantes del básico y bachillerato, miembros de Consejo Directivo, Comité Central de Padres de Familia, Gobierno Estudiantil y Supervisor.

Muestra de investigación

Respecto a la muestra tomada en el proceso de investigación se aplicó a toda la población de docentes, directivos, estudiantes, padres de familia y el Supervisor. 92 estudiantes y 70 padres de familia.

Técnicas e instrumentos de investigación

Este proceso de análisis nos va a conducir más allá de los datos para accedernos a la esencia del fenómeno de estudio, es decir a su entendimiento y comprensión. Por ello es necesario tener en cuenta, que este proceso es procesual, dinámico, interactivo, integrador, reflexivo, inductivo, creativo, metódico, riguroso y cognitivamente complejo. Para la variedad de información recabada se recurrió a

varias técnicas entre las cuales se detalla las siguientes: la entrevista, la encuesta y la observación.

Entrevista a las máximas autoridades para socializar el proyecto de tesis y para conocer aspectos sobre evaluación educativa a nivel interno y externo.

Observación se realizó diferentes tipos de observación:

Observación de campo, porque se observó directamente la realidad en el momento mismo en el que ocurrió la clase.

La observación de la clase sirvió para dar confiabilidad, validez y comprobar que las afirmaciones de estudiantes, padres de familia, de docentes y directivos tienen su asidero.

Observación estructurada o controlada porque fue necesario instrumentos para medir la calidad de lo observado.

Observación no participativa porque el maestrante fue el único observador el que estudia al grupo permaneciendo separado de los demás.

Observación individual porque se realizó a cada uno de los docentes de manera individual.

Resultados de entrevistas, comentarios de reuniones, contacto interpersonal, documentos escritos, conductas a sucesos recogidos en notas de campo, fotografías, grabaciones sobre contextos investigados, los objetos su distribución y uso, etc.

Encuesta

Se realizó dos tipos de encuestas: a) uno para evaluar la calidad de desempeño docente se investigó a la rectora, vicerrector, docentes, inspectora general, coordinadores de área, estudiantes, y padres de familia

Instrumentos de evaluación del desempeño profesional docente

Autoevaluación

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

Evaluación por parte de los directivos: rector, vicerrector, miembros de **Consejo Directivo**.

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

Evaluación por parte de los estudiantes.

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

Evaluación por parte de los padres de familia

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño con el fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Observación de la clase

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

Valoración del desempeño profesional directivo: rectora, vicerrector, miembros del Consejo Directivo.

Autoevaluación del rector

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

Diseño y Procedimiento

La evaluación educativa está inmersa en la investigación socio educativa por pertenecer a un nivel social, institucional, psicológico, pedagógico. Además la educación está enmarcada dentro de los paradigmas cuantitativos, cualitativos y crítico.

Requiere de métodos meta-teóricos, empírico experimental.

Método teórico porque es inductivo- deductivo, analítico-sintético, hipotético-demostrativo. histórico-lógico, moderativo, sistémico, triangulación.

Método empírico porque recurre a la observación, medición, recolección de información, experimental, estudio de caso, etnográfico, investigación acción.

Además las técnicas utilizadas fueron la entrevista, observación, encuestas, cuestionarios, criterios de expertos, revisión documental.

Para el desarrollo de la investigación fue necesario en primer lugar un análisis detallado del proyecto que fue difundido a todos los maestrantes por medio de las asesorías virtuales y asesorías presenciales.

Luego se buscó la institución educativa idónea para el efecto. Seguidamente el análisis de los instrumentos de evaluación buscando la sustentación para la socialización.

Después de la socialización se realizó el cronograma de intervención, lo que involucró tener listos todos los instrumentos de evaluación para su aplicación. Al mismo tiempo la agenda para tomar apuntes sobre los avances, observaciones, puntos positivos, negativos, etc.

Para concluir con el levantamiento de información se procedió a la verificación y validación de todos los instrumentos para tarjar la información recibida.

Es necesario destacar que en el proceso de levantamiento de información hubo encuestas que se anularon porque no fueron contestadas en su totalidad o por tener dos o tres respuestas señaladas en el mismo indicador.

Luego en el procesamiento de datos fue necesaria la conversión de datos en material de análisis, tanto datos individuales como de grupos; se utilizó el análisis cuantitativo y cualitativo para sacar conclusiones valederas.

Una vez terminado el análisis se procedió a elaborar el proyecto de mejoramiento educativo y finalmente la estructuración del informe o tesis.

Comprobación de supuestos

El Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" siendo una de las instituciones que viene prestando servicio desde hace cincuenta y nueve años, a pesar de brindar una educación basado en el fortalecimiento de valores no ha incrementado su alumnado, esto da la pauta sobre la falta de compromiso de sus autoridades, de docentes y de toda la comunidad en general para plantearse nuevos horizontes de progreso y trabajo.

La institución cuenta con todos los espacios para el correcto desenvolvimiento académico, cuenta con: talleres, proyectos productivos, trabajo con la comunidad, asistencia a padres de familia, seguimiento tutorial, movimiento Scout, jóvenes cursillistas quienes se encargan del fortalecimiento y enseñanza en valores proyectos y micro-proyectos que le convierten en una de las mejores instituciones del cantón.

En base a la investigación realizada se puede verificar que los supuestos tienen su asidero en la falta de puesta en práctica de conocimientos adquiridos en las capacitaciones que promueve el Ministerio de Educación y los cursos a nivel local; muchas veces los docentes y directivos se preparan para pasar las evaluaciones, razón por la cual se ha detectado falencias en el uso de recursos adecuados para el fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje.

La institución posee una excelente infraestructura física, lo cual no asegura el éxito de los bachilleres que allí se educan, porque es necesario la infraestructura, pero más necesario se hace la actualización porque las exigencias de la sociedad van a pasos agigantados y es necesario tomar en cuenta que los niños y jóvenes ya nacieron en la era de la tecnología.

Finalmente para alcanzar los estándares de calidad en las instituciones se requiere primero un cambio de mentalidad, de autoeducación, de cooperación, de disciplina, de responsabilidad con los entes que se están formando

Resulta evidente que los avances tecnológicos deben ser incorporados a la sociedad paulatinamente, en todos sus ámbitos, y de esta forma transformarla

hacia formas de mayor beneficio. También resulta evidente que en este imparable proceso de progreso los centros educativos juegan un papel primordial al ser, al menos por el momento, el lugar idóneo donde se propicia la actividad mental, principio del cambio sociológico. En este sentido, el profesor debe preguntarse y experimentar sobre las posibilidades educativas de dichos avances.

Supone una voluntad decidida de la Administración Educativa que debe tener una visión global del fenómeno y apostar por una política de formación del profesorado e innovación educativa que permita dotar a los centros de los recursos materiales y humanos adecuados y propiciar una adecuada organización escolar que favorezca el uso didáctico de dichos medios.

La institución, y si es posible el estado también, tienen que prestar especial atención a la práctica de diferentes vías de motivación. La capacidad de interpretar los estilos motivacionales, y un acabado manejo de los tipos de motivación, permitirán contar con diferentes propuestas que motiven a los adolescentes para que se comprometan con la educación que se les brinda, y que, principalmente, les permitirá elaborar su propio proyecto de vida.

6. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Mediante la investigación se pudo comprobar que la hipótesis planteada sobre el desempeño profesional y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador tienen la característica de deficiente en función a los estándares de calidad, porque se confirmaron falencias en la sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades especiales, habilidades pedagógicas y didácticas, relación con la comunidad, competencias gerenciales, competencias de liderazgo en la comunidad.

En resumen se evaluó la calidad del desempeño docente y directivo en el proceso de enseñanza aprendizaje, su entorno, sociabilidad, con el fin de disponer de información sobre el nivel de calidad educativa que se imparte en la Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" para realizar una propuesta de mejora continua de los formadores, apoyados por la gestión de los recursos humanos, gestión de los directivos y no tan solo preocuparse de cómo enseñar sino más bien del cómo aprender, ya que hoy, calidad educativa se refiere a la adquisición de destrezas para el nivel superior; saber, hacer y saber ser.

**RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DOCENTE EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA "GRAL.
LEÓNIDAS PLAZA GUTIÉRREZ"**

**AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE SOBRE 10
PUNTOS
Tabla # 1**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,051	0,616	0,721	16	1,388	0,087
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0,102	0,462	0,824	16	1,388	0,087
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0,051	0,462	0,927	16	1,44	0,090
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0	0,462	1,03	16	1,492	0,093
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,308	1,236	16	1,544	0,093
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,026	0,051	0,462	0,824	16	1,363	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	0,102	0,385	0,927	16	1,414	0,085
TOTAL							10,03	0,627

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiqiza

TABLA # 2

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (4.23 PTOS)	VALORACION					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,153	0,539	0,618	16	1,31	0,082
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,102	0,385	0,618	16	1,182	0,074
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,026	0,204	0,462	0,515	16	1,207	0,075
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,102	0,462	0,824	16	1,388	0,087
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,616	0,824	16	1,44	0,090
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0	0	0,462	0,721	16	1,31	0,082
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,026	0,153	0,385	0,618	16	1,182	0,074
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0,026	0,102	0,462	0,721	16	1,311	0,082
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0	0	0,616	0,618	16	1,234	0,077
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,052	0,204	0,385	0,515	16	1,156	0,072
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,052	0,204	0,462	0,412	16	1,13	0,071
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,052	0,204	0,385	0,515	16	1,156	0,072
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,078	0,204	0,308	0,515	16	1,105	0,069
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0,0	0,026	0,102	0,539	0,618	16	1,285	0,080
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes. 0,051	0	0	0,051	0,539	0,824	16	1,414	0,088
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0,026	0,051	0,539	0,721	16	1,337	0,084
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0,026	0,102	0,462	0,721	16	1,311	0,082
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,102	0,616	0,618	16	1,336	0,084
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,102	0,616	0,618	16	1,336	0,084

2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0,204	0,462	0,618	16	1,284	0,080
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática. 0,026	0	0	0,102	0,539	0,618	16	1,285	0,080
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0,026	0,306	0,231	0,412	16	0,9490	0,073
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0	0,231	1,030	16	1,2610	0,097
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0,026	0,539	0,618	16	1,285	0,080
2.24.2. Sintetizar	0	0,052	0	0,618	0,618	16	1,286	0,080
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,231	1,030	16	1,2610	0,097
2.24.4. Observar.	0	0,026	0	0,693	0,412	16	1,131	0,071
2.24.5. Descubrir.	0	0,052	0,306	0,385	0,309	16	0,052	0,066
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0,052	0,204	0,462	0,412	16	1,13	0,071
2.24.7. Argumentar.	0	0,052	0,153	0,539	0,206	16	0,95	0,059
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,052	0,102	0,539	0,515	16	1,208	0,076
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0,026	0,153	0,539	0,412	16	1,13	0,071
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,052	0,102	0,616	0,309	16	1,079	0,067
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0,052	0,102	0,616	0,412	16	1,182	0,074
2.24.12. Escuchar.	0	0	0	0,616	0,618	16	1,234	0,077
2.24.13. Respetar.	0	0	0,204	0,385	0,515	16	1,104	0,069
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,255	0,462	0,515	16	1,232	0,077
2.24.15. Socializar.	0	0,052	0,153	0,462	0,515	16	1,182	0,074
2.24.16. Concluir.	0	0,052	0,051	0,462	0,618	16	1,183	0,074
2.24.17. Generalizar.	0	0,052	0,255	0,539	0,206	16	1,052	0,066
2.24.18. Preservar.	0	0,156	0,102	0,308	0	16	1,566	0,035
TOTAL							49,15	3,072

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiqiza

TABLA # 3 DESARROLLO EMOCIONAL

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA	VALORACIÓ
	1	2	3	4	5	DOCENTE S	TOTAL	PROMEDIO
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,693	0,618	16	1,311	0,082
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,255	0,616	0,309	16	1,18	0,074
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,052	0,102	0,693	0,309	16	1,156	0,072
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,052	0,051	0,616	0,515	16	1,234	0,077
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,052	0,102	0,616	0,412	16	1,182	0,074
3.6. Me siento estimulado por mis Superiores.	0	0,026	0,051	0,385	0,927	16	1,389	0,087
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario	0	0,104	0,357	0,154	0,309	16	0,924	0,058
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,051	0,693	0,618	16	1,362	0,085
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,052	0,357	0,385	0,206	16	1	0,063
3.10. Me preocupa porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0,052	0,102	0,539	0,515	16	1,208	0,076
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0	0,847	0,515	16	1,362	0,085
TOTAL	-	---	-	-	---	---	13,31	0,832

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 4

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES (1.03 PTOS.)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTE	TOTAL	PROMEDIO
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los Estudiantes.	0	0	0,306	0,462	0,206	16	0,974	0,061
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0	0,102	0,693	0,515	16	1,31	0,082
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0	0,051	0,77	0,515	16	1,336	0,084
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,104	0,102	0,231	0,618	16	1,055	0,066
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,026	0,204	0,385	0,618	16	1,233	0,077
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,026	0,306	0,231	0,515	16	1,078	0,067
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0,026	0,357	0,231	0,515	16	1,129	0,071
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,051	0,385	1,03	16	1466	0,092
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes	0	0,104	0	0,385	0,309	16	1,002	0,063
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante	0	0,026	0,306	0,693	0,515	16	1,54	0,096
TOTAL							12,12	0,758

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 5

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓ N	VALORACIÓ N
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0	0,204	0,385	0,721	16	1,31	0,082
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0,153	0,616	0,515	16	1,284	0,080
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0	0	1,648	16	1,648	0,103
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0	0,231	1,339	16	1,57	0,098
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,052	0,051	0,154	1,133	16	1,39	0,087
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0	0,051	0,462	0,927	16	1,44	0,090
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0	0	0,308	1,236	16	1,544	0,097
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,104	0,102	0,462	0,412	16	1,08	0,068
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0,051	0,385	1,03	16	1,466	0,092
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,026	0,051	0,539	0,721	16	1,337	0,084
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14,07	0,879

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 6

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					DOCENTES	TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0	0,153	0,462	0,618	16	1,233	0,077
6.2. Me gusta programar Actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,052	0,153	0,385	0,618	16	1,208	0,076
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,052	0,102	0,462	0,824	16	1,44	0,090
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,357	0,077	0,824	16	1,258	0,079
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminada al desarrollo comunitario.	0	0	0,204	0,539	0,515	16	1,258	0,079
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0	0,616	0,824	16	1,44	0,090
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0,102	0,462	0,824	16	1,388	0,087
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0	0,616	0,824	16	1,44	0,090
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnico que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,052	0,102	0,539	0,721	16	1,414	0,088
TOTAL	---	---	---	---	---	---	12,08	0,755

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 7

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					DOCENTES	TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,026	0,051	0,616	0,618	16	0,311	0,082
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,102	0,616	0,618	16	1,336	0,084
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.		0	0,102	0,616	0,618	16	1,414	0,088
7.4. Intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0,026	0,204	0,385	0,618	16	1,233	0,077
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0,102	0,539	0,721	16	1,362	0,085
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0	0,102	0,308	1,03	16	1,44	0,090
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,255	0,077	1,03	16	1,362	0,085
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones opiniones distintas a las mías.	0	0	0,051	0,308	1,133	16	1,492	0,093
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,693	0,721	16	1,414	0,088
TOTAL	---	---	---	---		16	12,36	0,773
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								7,695

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiqiza

ANALISIS

En la escuela o nivel medio no es común hablar de autoevaluación ni que el docente se pregunte qué ocurre con su propia práctica. ¿Cuántos docentes se autoevalúan? ¿Cuántos docentes se arriesgan a ser evaluados por otros sin sentirse “perseguidos”? ¿Qué docentes invitarían a sus pares para que los evalúen y luego conversar acerca de cómo está realizando la práctica en el aula? ¿Cuántos se prestarían a ser evaluados por padres, por sus alumnos y, sobre todo, por sí mismos con la mirada autocrítica y objetiva que se necesita para producir cambios?

La posibilidad de la autoevaluación desancla un poco esa postura sojuzgadora para teñirla de expectativas positivas y, sobre todo, de interés y de comprensión.

Miguel Santos Guerra dice que “la autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad” es decir, es un proceso de problematización sobre la propia práctica profesional. Este proceso genera en el docente una inevitable ansiedad puesto que están en juego su autoestima y todas sus estrategias de enseñanza (Alicia Camilloni 1998).

Una escuela que desea ser equitativa y justa debe plantearse el verdadero significado de la evaluación, para qué se realiza, para quiénes, qué es lo evaluable y lo evaluado, quién evalúa, cómo, cuándo. La pregunta por el acto evaluativo da la oportunidad de abrir nuevos interrogantes.

Realizando un análisis de la autoevaluación se aprecia que el docente manifiesta lo Sociabilidad pedagógica: los maestros obtienen un valor de 0.62 sobre 0.72 ya que fomentan el respeto y cortesía entre compañeros, respetando las diferencias individuales. Habilidades Pedagógicas y Didácticas, tienen un puntaje de 3.07 sobre 4.23, debido a la falta de desarrollo de habilidades mentales dentro del aula, a los estudiantes les cuesta consensuar, argumentar, conceptualizar. Desarrollo emocional se obtiene un valor de 0.83 sobre 1.13, esto se debe a que la mayoría de docentes tienen vocación de maestros que es algo fundamental en el proceso de aprendizaje enseñanza. Atención a estudiantes con necesidades especiales los maestros obtienen un puntaje 0.76 sobre 1.03, falta información al respecto de las necesidades especiales en la institución, y son muy pocos los casos que existen en la institución.

Aplicación de normas y reglamentos los docentes obtiene 0.88 sobre 1.03, esto se debe a que los docentes cumplen con las normas establecidas. Relación con la comunidad 0.76 sobre 0.93, falta comunicación entre los miembros de la comunidad, y los docentes.

Clima de trabajo los docentes obtienen el valor 0.63 sobre 0.93, debido a que cada maestro realiza su trabajo y le queda poco tiempo para la

relacionarse con todos sus compañeros.

RESUMEN LA AUTOEVALUACIÓN DE DOCENTES (10 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. sociabilidad pedagógica	10,03	0,627
2. habilidades pedagógicas y didácticas	49,15	3,072
3. desarrollo emocional	13,13	0,832
4. atención a los estudiantes con necesidades	12,12	0,758
5. aplicación de normas y reglamentos	14,07	0,879
6. relación con la comunidad	12,08	0,755
7. clima de trabajo	12,36	0,773
TOTAL OBTENIDO		7,695

GRÁFICO 1

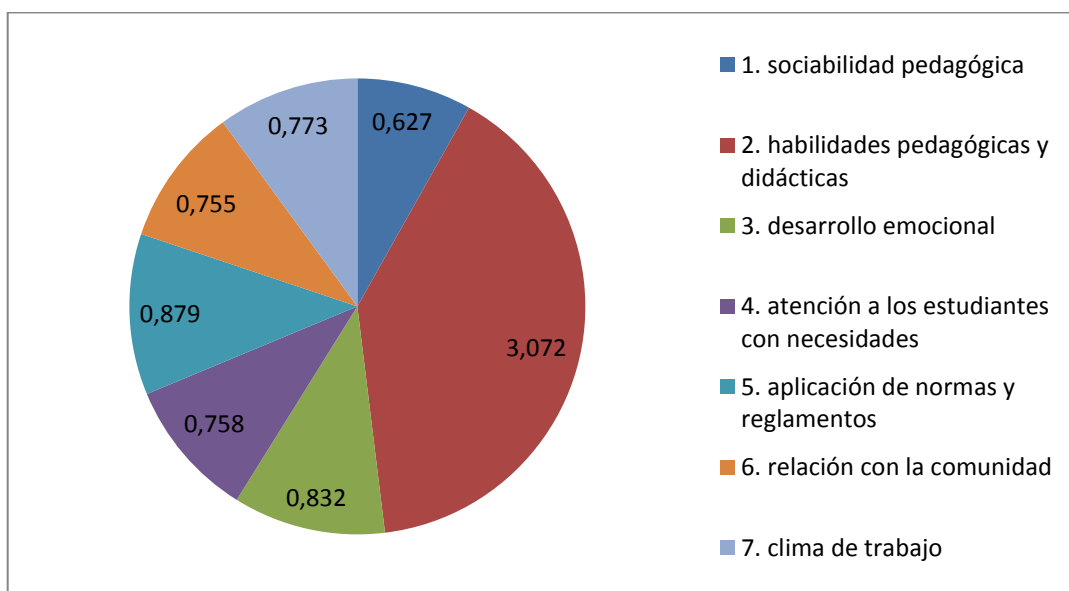


Tabla # 8
COEVALUACION DOCENTE
Por parte de los coordinadores de Área (sobre 10 puntos)

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,096	0,96	1,156	2,310	16	4,522	0,283
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0	0,384	0,578	4,620	16	5,582	0,349
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	1,445	4,235	16	5,68	0,355
1.4. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,384	0,384	1,734	1,54	16	4,042	0,253
1.5. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,96	2,89	0,385	16	4,235	0,265
1.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,192	1,152	1,445	1,155	16	3,944	0,247
1.7. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,192	0,96	1,734	1,155	16	4,041	0,253
1.8. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,096	0,96	1,734	1,54	16	4,33	0,271
TOTAL	---	---	---	-	---	---	40,71	2,544

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 9

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS REGLAMENTOS (1.92 PTO)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
El docente: 2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,192	0,867	4,620	16	5,679	0,355
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,192	0,867	4,62	16	5,679	0,355
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0	0,192	0,867	4,235	16	5,294	0,331
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,384	0,867	4,235	16	5,486	0,343
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	0,192	1,734	3,08	16	5,102	0,319
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,24	1,703

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 10

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	1,152	1,445	1,925	16	4,522	0,283
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0	0,768	2,312	1,54	16	4,62	0,289
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,768	2,023	1,925	16	4,716	0,295
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,48	0,384	2,89	1,54	16	5,294	0,331
TOTAL	---	---	---				19,15	1,197

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiqiza

TABLA # 11

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					DOCENTE S	VALORACI ÓN TOTAL	VALORACI ÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 4.1. Trata los compañeros con cordialidad.	0	0	0,384	1,445	3,465	16	5,294	0,331
4.2. Propicia el respeto las personas diferentes.	0	0	0,192	1,734	3,465	16	5,391	0,337
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,192	0,578	5,005	16	5,775	0,361
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,096	0,384	2,312	1,925	16	4,717	0,295
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,384	2,89	1,54	16	4,814	0,301
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,096	0,384	1,734	2,31	16	4,524	0,283
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,096	0,384	0,289	4,62	16	5,389	0,337
4.8. Se preocupa porque su apariciencia personal sea la mejor.	0	0,096	0,192	1,734	3,08	16	5,102	0,319
TOTAL	16	41,006	2,563
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,007

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

ANALISIS

Cuando existe la posibilidad de generar y desarrollar una evaluación en que se permita, a los alumnos en conjunto, participar en el establecimiento y valoración de los aprendizajes logrados, ya sea por algunos de sus miembros o del grupo en su conjunto; se está realizando una **Coevaluación**.

La Coevaluación es el proceso de valoración conjunta que realizan los alumnos, maestros y otros, sobre la actuación del grupo, atendiendo a criterios de evaluación o indicadores establecidos por consenso.

La Coevaluación permite al alumno y al docente:

Identificar los logros personales y grupales.

Fomentar la participación, reflexión y crítica constructiva ante situaciones de aprendizaje.

Opinar sobre su actuación dentro del grupo.

Desarrollar actitudes que se orienten hacia la integración del grupo.

Mejorar su responsabilidad e identificación con el trabajo.

Emitir juicios valorativos acerca de otros en un ambiente de libertad, compromiso y responsabilidad.

Debemos aplicar diferentes tipos de evaluación en nuestras clases ya que no sólo hay que evaluar el aprendizaje sino **evaluar para el aprendizaje**.

Analizando la coevaluación se puede evidenciar que el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas con un valor de 2.54 sobre 3.46, debido a que algunos docentes no utilizan la tecnología de comunicación e información en las clases. Cumplimiento de normas y reglamentos los docentes obtienen un puntaje de 1.70 sobre 1.92, ya que falta realizar actividades con los padres de familia de los estudiantes. Disposición al cambio en la educación los docentes obtienen un

puntaje de 1.18 sobre 1.54, ya que en su mayoría plantean nuevas iniciativas de trabajo.

Este ámbito de análisis de la coevaluación constituye, pues, un aspecto importante de las conclusiones que presento en estas tablas.

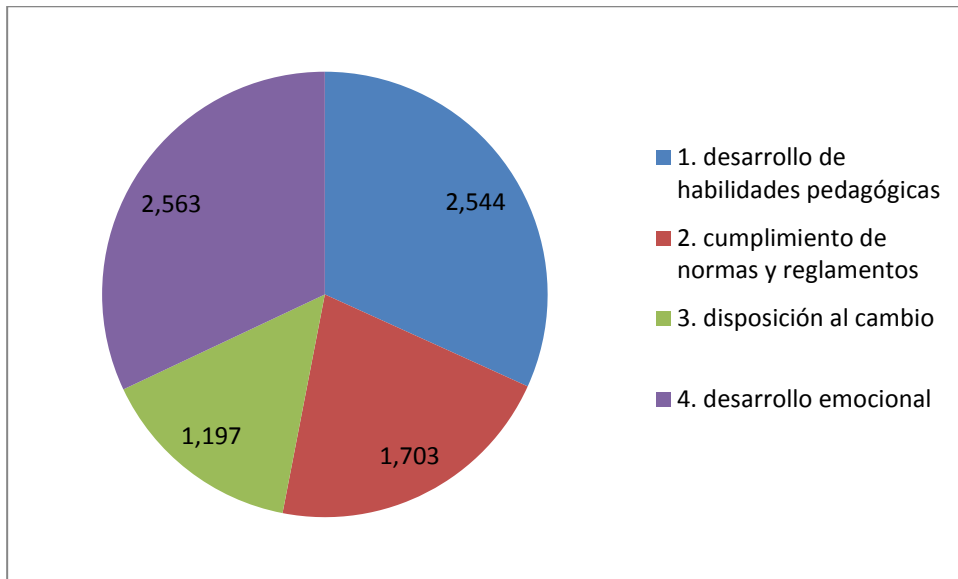
Para abordar el proceso enseñanza aprendizaje de las asignaturas nos planteamos cuál es el papel que estábamos dispuestos a dar al alumno y llegamos a la conclusión de que, de todo el proceso didáctico, la evaluación es el elemento en el que tradicionalmente participa, pero menos el alumno, aun estando comúnmente aceptado que el aprendizaje está altamente impulsado por la evaluación en el sentido de que el sistema de evaluación establecido es uno de los factores que más afecta a la forma en que los estudiantes aprenden. Lógicamente, cuando nos referimos a evaluación nos referimos tanto a la evaluación de los aprendizajes como a la evaluación global del proceso y, ambas, por parte de alumnos y profesores. Esto supuso un replanteamiento general del enfoque de las asignaturas tanto en términos metodológicos como en términos de contenidos.

En consecuencia, lo que debemos hacer es incluir la coevaluación como aspecto implícito para cumplir bien con nuestras actividades docentes.

RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DE DOCENTES

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. desarrollo de habilidades pedagógicas	40,71	2,544
2. cumplimiento de normas y reglamentos	27,24	1,703
3. disposición al cambio	19,15	1,197
4. desarrollo emocional	41,00	2,563
TOTAL OBTENIDO		8,007

GRAFICO # 2



EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR (10 PTOS)
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

Tabla # 12

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	Evaluación					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,074	0,296	1,326	2,065	16	3,761	0,235
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,074	0,148	1,105	2,655	16	3,982	0,249
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0	1,768	2,360	16	4,128	0,258
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0,074	0,148	1,326	2,360	16	3,908	0,244
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0	1,547	2,655	16	4,202	0,263
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,148	0	1,105	2,655	16	3,908	0,244
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,074	0,296	1,105	2,360	16	3,835	0,240
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,148	0,884	3,245	16	4,277	0,267
TOTAL	-	---	-	---	---	---	32	2,000

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

Tabla # 13

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACION TOTAL	VALORACION
	1	2	3	4	5	DOCENTES		PROMEDIO
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,148	0,442	3,835	16	4,425	0,277
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,296	1,105	2,655	16	4,056	0,254
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,074	0,148	0,884	2,950	16	4,056	0,254
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,074	0	1,105	2,655	16	3,834	0,240
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,148	1,768	2,065	16	3,981	0,249
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	0,074	0	1,547	2,360	16	3,981	0,249
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,074	0,296	1,105	2,360	16	3,835	0,240
TOTAL	---	---	---	---	---	---	28,17	1,761

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

Tabla # 14

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,074	0,296	1,768	1,475	16	3,613	0,226
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,074	0,148	1,326	2,360	16	3,908	0,244
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,074	0,296	1,326	2,065	16	3,761	0,235
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,074	0,148	0,442	3,540	16	4,204	0,263
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,148	0,296	1,326	1,770	16	3,54	0,221
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,074	0,296	0,663	2,950	16	3,983	0,249
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,074	0,296	1,105	2,065	16	3,54	0,221
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,074	0,148	1,105	2,655	16	3,982	0,249
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,074	0	1,105	2,950	16	4,129	0,258
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán diaria	0	0	0,296	1,105	2,655	16	4,056	0,254
TOTAL	16	38,72	2,420

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiqiza

Tabla # 15

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,148	1,105	2,950	16	4,203	0,263
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	1,326	2,950	16	4,276	0,267
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0	0,148	0,442	3,835	16	4,425	0,277
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,074	0	1,768	2,065	16	3,907	0,244
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,074	0,148	0,884	2,950	16	4,056	0,254
TOTAL	---	---	-	-	---	---	20,867	1,304

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiqiza

Tabla # 16

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,074	0,296	1,105	2,360	16	3,835	0,240
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0	0,148	1,768	2,065	16	3,981	0,249
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,074	0,296	1,547	1,770	16	3,687	0,230
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0	0,148	1,326	2,360	16	3,834	0,240
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,337	0,959
PUNTAJE TOTAL/ 10 PUNTOS								8,443

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

ANALISIS

La evaluación de la actividad docente es entendida como la valoración sistemática de la actuación del profesorado considerando su rol profesional y su contribución para conseguir los objetivos tanto de la institución como de la malla curricular. El análisis de los resultados tras llevar a cabo la práctica docente constituye la tercera dimensión a evaluar de la docencia de un profesor por parte del rector como coordinador del proceso, lo importante es tomar en cuenta que este punto retroalimenta la dimensión de planificación con objeto de subsanar deficiencias o intensificar decisiones tomadas que han resultado claramente beneficiosas para alcanzar los objetivos docentes, que en esta parte el profesor necesita apoyo para

fortalecer o mejorar la enseñanza aprendizaje, en esta dimensión el profesor debe reflexionar sobre estos posibles resultados;

Satisfacción: La actividad docente debe generar una opinión favorable en todos los demás agentes implicados en la enseñanza, en especial en estudiantes, compañeros y responsables académicos como por ejemplo el rector.

Eficiencia: La actividad docente, considerando los recursos que se ponen a disposición del profesor, debe propiciar el desarrollo en los estudiantes de las competencias previstas en un plan de estudios; en definitiva, el logro de los resultados previstos.

Orientación a la innovación docente: La actividad docente debe abordarse desde una reflexión sobre la propia práctica que favorezca el aprendizaje del profesorado, a través de la autoformación o la formación regulada por otras instancias, y debe desarrollarse desde una predisposición a introducir cambios que afectan al modo en que se planifica y se desarrolla la enseñanza o se evalúan los resultados de la misma. (Postulados filosóficos de la reforma del Ministerio de Educación 2011.)

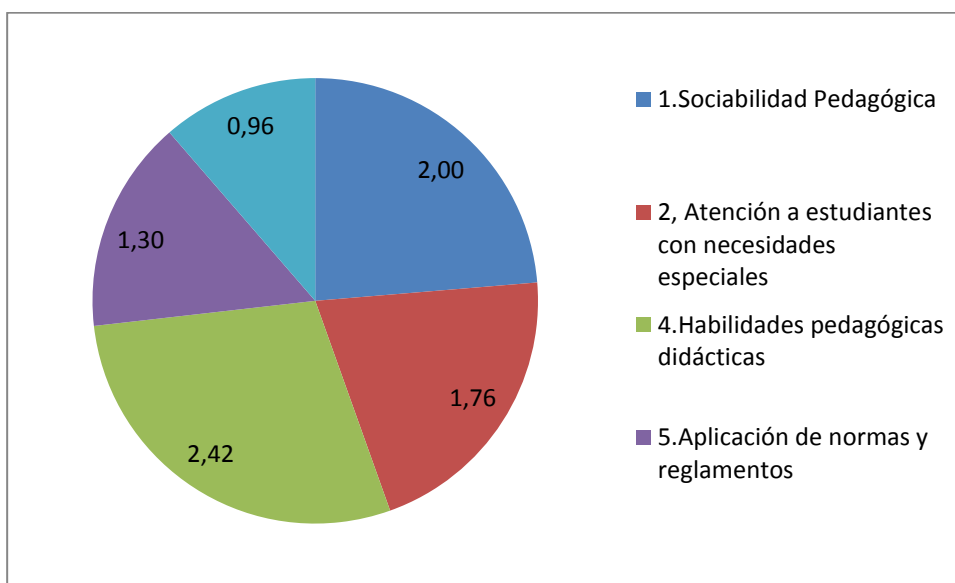
Analizando los porcentajes vemos que en la sociabilidad pedagógica los docentes obtienen un puntaje de 2 sobre 2.35 en la evaluación realizada por el señor rector, debiendo reforzar el reajuste en las programaciones en base a los resultados obtenidos de los estudiantes. Atención a estudiantes con necesidades especiales, los docentes obtiene un valor de 1.76 sobre 2.06, faltando la comunicación individual con los padres de familia a través de esquelas o entrevistas personales. Habilidades pedagógicas didácticas, los docentes obtienen un valor de 2.42 sobre 2.94, se necesita planificar de acuerdo a la malla Curricular y basándose en las necesidades de la comunidad.

Aplicación de normas y reglamentos los docentes obtiene un puntaje 1.30 sobre 1.47, debiendo permanecer los docentes las ocho horas, Relación con la comunidad los docente obtienen un puntaje de 0.96 sobre 1.18, debiendo incrementarse la participación de los docentes con la comunidad.

TABLA DE RESUMEN EVALUACIÓN AL DOCENTES POR PARTE DEL RECTOR

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA		TOTAL
1.Sociabilidad Pedagógica	32,00	2,000
2.Atención a estudiantes con necesidades especiales	28,17	1,761
3.Habilidades pedagógicas didácticas	38,72	2,42
4.Aplicación de normas y reglamentos	20,86	1,304
5.Relación con la comunidad	15,33	0,959
TOTAL		8,444

GRAFICO # 3



EVALUACIÓN AL DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES.

TABLA # 17

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
El docente: 1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	1,368	7,889	22,102	37,73	16	69,09	0,531
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	1,368	7,889	21,074	38,42	16	68,75	0,529
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	1,881	10,63	23,13	28,13	16	63,77	0,491
1.3. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	1,71	8,575	21,074	38,42	16	69,78	0,537
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	0,171	10,98	23,644	24,696	16	59,49	0,458
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	2,052	9,604	20,56	34,3	16	66,52	0,512
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	2,394	7,889	23,644	32,93	16	66,86	0,514
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	1,197	9,604	19,018	39,102	16	68,92	0,530
1.8.2. Sintetizar.	0	2,223	8,575	36,494	14,406	16	61,7	0,475
1.8.3. Reflexionar.	0	1,71	7,889	32,382	22,638	16	64,62	0,497
1.8.4. Observar.	0	2,394	5,831	23,13	39,1	16	70,457	0,542
1.8.5. Descubrir.	0	3,933	8,575	2,056	30,18	16	44,75	0,344
1.8.6. Redactar con claridad.	0	2,736	14,75	23,13	16,464	16	57,08	0,439
1.8.7. Escribir correctamente.	0	2,565	4,802	19,018	37,73	16	64,12	0,493
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	1,71	8,232	24,158	28,126	16	62,23	0,479
TOTAL	---	---	---	---	---	---	95,10	7,370

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 18

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
El docente: 2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	2,736	6,517	23,644	32,24	16	65,14	0,501
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	1,368	7,546	33,41	23,32	16	65,65	0,505
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	2,907	4,116	30,84	25,382	16	63,25	0,487
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	1,368	5,488	31,354	30,87	16	69,08	0,531
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	1,539	5,145	23,644	35,672	16	66	0,508
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	2,736	5,488	23,13	30,18	16	61,54	0,473
TOTAL	---	---	---	---	---	---	39,65	3,005

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 19

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTE	TOTAL	PROMEDIO
El docente: 3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	1,881	8,575	17,99	36,36	16	64,804	0,498
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	0,684	6,517	24,672	37,044	16	68,917	0,530
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	0,855	8,232	16,448	34,99	16	60,521	0,466
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	2,394	8,575	23,13	29,5	16	63,597	0,489
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un Profesional especializado.	0	0,855	4,802	32,896	26,75	16	65,307	0,502
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	2,052	8,918	20,56	30,87	16	62,400	0,480
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	1,539	5,145	33,41	25,38	16	65,476	0,504
TOTAL	-	---	-	-	---	---	45,02	3,469

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 20

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
El docente: 4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	2,736	6,86	23,13	30,870	16	63,6	0,475
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	1,539	5,488	17,99	45,962	16	70,98	0,530
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,394	3,773	23,644	37,044	16	66,86	0,499
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	3,591	8,575	19,532	4,116	16	35,81	0,267
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	2,052	3,43	26,728	37,73	16	69,94	0,522
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	1,71	4,459	34,952	25,382	16	66,5	0,496
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37,69	2,789
PUNTAJE TOTAL/ 24 PUNTOS								16,63

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiqiza

ANÁLISIS

Los estudiantes dentro de la evaluación al docente consideran que se debe evaluar para mejorar la calidad de sus profesores y no entienden cómo, a pesar de calificar mal a un profesor este vuelve a dictarles clase en los próximos años y peor aún con las mismas fallas que ellos habían evidenciado. Para los estudiantes es imperativa la ecuación: “profesor mal evaluado, profesor retirado”. Si ello no se da, la evaluación no es útil y por tanto los cuestionarios de evaluación al maestro no sirven para nada y terminan por contestarlos sin mayor responsabilidad.

A ello el maestro contesta no se entiende cómo puede ser posible que la institución los ponga contra al paredón frente a unos estudiantes cuyos elementos de análisis son por lo menos cuestionables y que la mayoría de las veces responden los cuestionarios acorde con la forma como les esté yendo en las calificaciones del curso. Entonces, suele suceder que el profesor no evalúa mal a los estudiantes para que éstos no lo evalúen mal, lo que representa un peligro que se cierne sobre la educación en este modelo evaluativo. Esto no indica que los estudiantes no son una fuente de información válida para la evaluación de los profesores. Es importante lo que los estudiantes expresen, pero es necesario establecer el sentido de la evaluación. Determinar que no se puede lograr una mejora en el desempeño docente y por ende en la calidad educativa de la institución, sin tomar en cuenta a los demás sujetos que intervienen en el proceso de formación. England y Cols. (1996 en Zambrano et. al, s. f., p.2)

Pero ya traduciendo lo expresado por los estudiantes vemos las Habilidades pedagógicas y didácticas los docentes obtienen un valor de 7.37 sobre 10.97, debido a que los alumnos consideran que se deben desarrollar de mejor manera las habilidades cognitivas en él, habilidades de sociabilidad pedagógica, los docentes obtienen un puntaje de 3.00 sobre 4.12, debiendo aprovechar más el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes. Atención a estudiantes con necesidades especiales, se obtiene un puntaje de 3.47 sobre 4.80, por lo que se debe reforzar la comunicación entre docentes y padres de familia.

Relación con los estudiantes, los docentes obtienen un puntaje de 2.79 sobre 4.11, debiendo tomarse en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.

TABLA DE RESUMEN DE LA EVALUACIÓN AL DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA	valores	porcentaje
1.Habilidades Pedagógicas y Didácticas	95,10	7,37
2. Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	39,65	3,005
4. Atención a los estudiantes con necesidades	45,02	3,469
5. Relación con los estudiantes	37,69	2,789

GRAFICO # 4

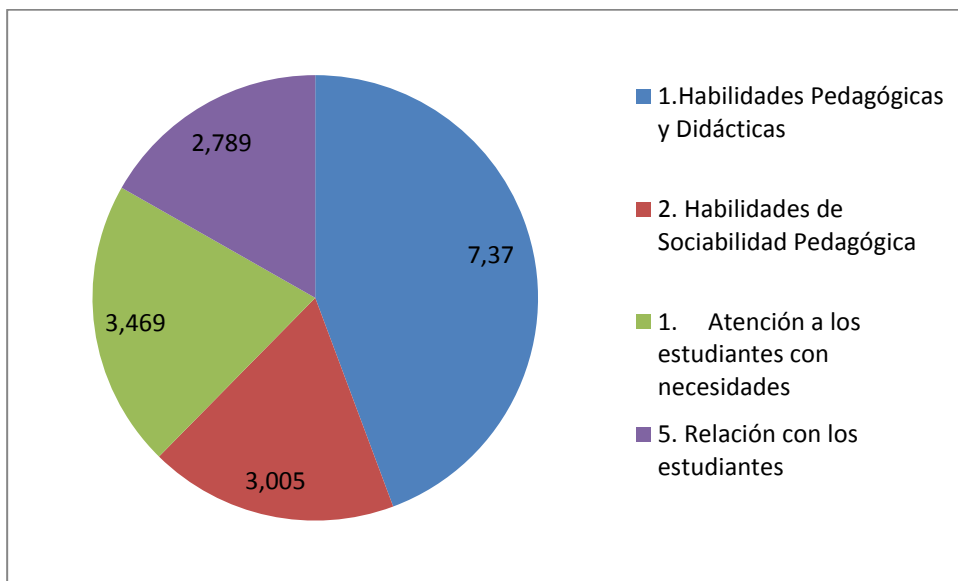


TABLA # 21**EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS 3 VOCALES DE CONSEJO DIRECTIVO (10 PTOS)****DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:**

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0	0,296	3,315	7	16	10,9860	0,262
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	1,036	4,42	4	16	9,8810	0,235
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,74	2,21	8	16	10,9150	0,260
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	0	0,592	3,315	7	16	10,6920	0,255
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0	0,74	2,431	8	16	10,8410	0,258
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0	0,444	2,873	8	16	10,9870	0,262
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0	0,296	3,536	7	16	10,9120	0,260
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0	0,888	3,536	6	16	10,3240	0,246
TOTAL							85,53	2,037

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiqiza

TABLA # 22

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
INDIVIDUALES (2.06 PTOS)								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,296	3,536	7	16	10,9120	0,260
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0	0,296	4,42	6	16	10,6160	0,253
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0	0,444	2,21	9	16	11,2090	0,267
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0	0,888	2,21	8	16	10,7680	0,256
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0	0,74	2,652	7	16	10,0270	0,239
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	0,74	4,199	5	16	10,2490	0,244
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0	0,444	3,315	7	16	10,8390	0,258
TOTAL							74,62	1,777

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 23

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACION					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
(2.94 PTOS)								
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0	0,148	2,21	9	16	11,503	0,274
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0	2,431	9	16	11,576	0,276
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	0	3,094	8	16	11,354	0,270
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,296	2,873	8	16	11,134	0,265
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0	0,296	2,431	9	16	11,282	0,269
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0	0,444	3,978	6	16	10,617	0,253
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0	0,444	4,641	5	16	10,395	0,248
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0	2,873	9	16	11,428	0,272
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,222	1,924	2,431	4	16	9,002	0,214
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	0,296	3,094	8	16	11,060	0,263
TOTAL							19,35	2,604

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 24

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORACI ÓN
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0	0,148	2,873	8	16	11,2810	0,269
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0	0	5,525	8	16	13,1950	0,314
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,148	0	3,094	-	16	3,2420	0,077
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,074	0,444	3,536	6	16	10,5440	0,251
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0	0,296	4,862	5	16	10,4680	0,249
TOTAL							48,73	1,160

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

ANÁLISIS

Son propósitos de la evaluación al docente por parte del consejo es con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos educativos y promocionar en los estudiantes, los siguientes: Identificar las características individuales de los maestros en cuanto tiene que ver con los estilos y ritmos de desarrollo integral para valorar sus avances. Ofrecer permanentemente a las diferentes instancias información al respecto de los índices de aprovechamiento académico, reprobación y aplazamiento para mantener su compromiso e interés en los procesos.

Determinar los criterios internos para la evaluación y promoción de los estudiantes. Hacer aportes significativos a la implementación del plan de mejoramiento institucional atendiendo a las circunstancias del contexto. Verificar que la calidad académica y humana de los egresados responda a las necesidades y exigencias de la sociedad. MEC 2010.

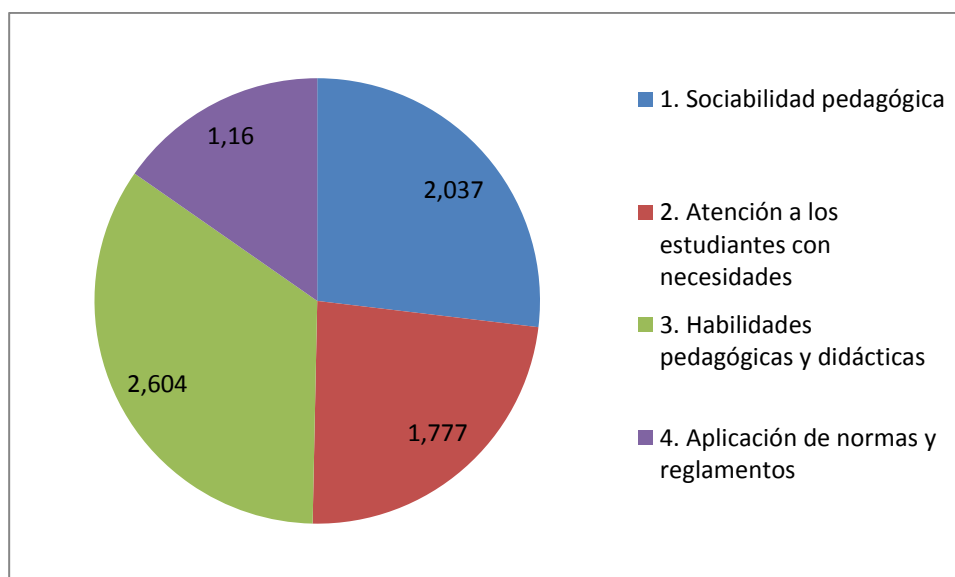
De acuerdo a la información recibida de parte de Consejo Directivo se ha detectado que los docentes no sitúan en un plano profesional los conflictos internos, también

la poca participación de forma activa en Consejo directivo, los docentes tienen dificultades en detectar necesidades especiales en los estudiantes y falta comprometimiento de parte de los docentes en las actividades encomendadas en beneficio de la comunidad.

RESUMEN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE POR MIEMBROS DE CONSEJO DIRECTIVO

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. Sociabilidad pedagógica	85,53	2,037
2. Atención a los estudiantes con necesidades	74,62	1,777
3. Habilidades pedagógicas y didácticas	19,35	2,604
4. Aplicación de normas y reglamentos	48,73	1,160
5. Relación con la comunidad		1,020
TOTAL OBTENIDO		7,832

GRAFICO # 5



EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR LOS PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES (16 Puntos)

TABLA # 25

1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN N	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
El docente: 1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	5,486	7,578	10,112	5,058	16	28,23	0,307
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	5,275	10,1	8,216	5,058	16	28,65	0,311
1.3. Contribuye consus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	6,119	13,89	10,112	6,744	16	36,87	0,401
TOTA	--	--	--	--	--	-	93,755	1,019

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 26

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
El docente: 2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	0,633	10,1	19,592	18,55	16	48,88	0,531
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	15	0,422	5,473	15,8	31,19	16	67,89	0,738
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	18	0,422	5,894	14,536	29,51	16	68,36	0,743
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	15	3,167	9,262	13,272	16,02	16	56,72	0,616
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,84	2,629

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 26

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
El docente: 3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía	0	2,111	5,052	18,96	29,51	16	55,63	0,605
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	0,844	5,052	25,912	26,98	16	58,78	0,639
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	2,533	13,47	12,008	21,08	16	49,09	0,534
3.4. Toma en cuenta 3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	0	2,744	4,631	18,96	26,98	16	53,31	0,579
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante	0	2,111	10,95	24,016	11,8	16	48,88	0,531
TOTAL	---	---	---	---	---	---	26,69	2,888

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

TABLA # 27

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente: 4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	1,9	9,262	15,168	25,29	16	51,62	0,561
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	3,378	8,841	15,8	17,7	16	45,72	0,497
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	2,322	7,999	13,272	23,6	16	45,72	0,497
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	3,589	7,578	18,96	16,02	16	46,14	0,502
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	2,533	7,578	17,696	5,901	16	33,71	0,366
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	3,167	5,052	12,64	32,88	16	53,74	0,584
TOTAL	---	---	---	---	---	---	27,7	3,007
PUNTAJE TOTAL/ 16 PUNTOS								9,543

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

ANALISIS

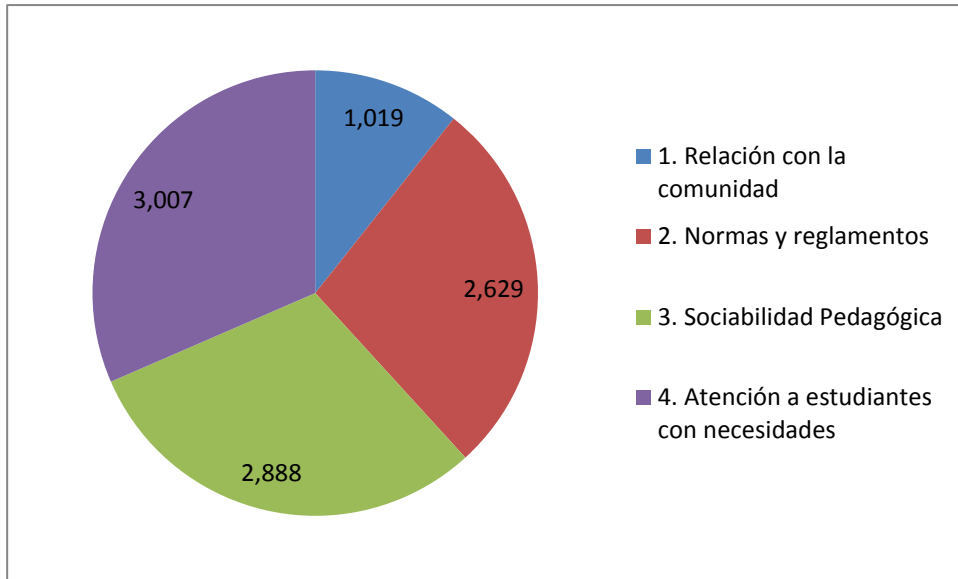
Las acciones de evaluación del desempeño docente se identifican fundamentalmente como parte de los programas de compensación de ascenso de categoría y últimamente motivadas por una recompensa salarial, con el programa de mejoramiento del profesorado con esto se condiciona a la productividad académica; sin embargo, la evaluación de la docencia sólo es considerada como condición para el acceso a estos programas, como parte menor de otro tipo de evaluaciones de los académicos, y excepcionalmente, como información útil para la elaboración de iniciativas institucionales de desarrollo profesional. Rueda Beltrán 2008

Relación con la comunidad los docentes obtiene, un puntaje de 1.01 sobre 2.53 debiendo reforzarse la planificación reglamentos, los docentes obtiene un valor de 2.63 sobre 3.37, debido a la falta de comunicación en el proceso de aprendizaje enseñanza, se informa al padre cuando ya no se puede hacer nada en favor del rendimiento de su hijo. Sociabilidad pedagógica los docentes obtienen un puntaje de 2,88 sobre 5.05, debido a que todavía existe en el aula el maltrato psicológico o verbal Atención a estudiantes con necesidades individuales, los docentes obtiene un valor de 3.00 sobre 5.05, debido a que no se realiza una verdadera recuperación pedagógica.

TABLA DE RESUMEN DE LA EVALUACIÓN AL DOCENTE POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN	TOTAL	PROMEDIO
1. Relación con la comunidad	93,75	1,019
2. Normas y reglamentos	24,84	2,629
3. Sociabilidad Pedagógica	26,69	2,888
4. Atención a estudiantes con necesidades	27,7	3,007
Total		9,543

GRAFICO # 6



**RESUMEN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE
AUTORIDADES, ESTUDIANTES y PADRES DE FAMILIA.**

DIMENSIONES EVALUADAS	RECTOR	ESTUDIANTES	CONSEJO DIRECTIVO	PADRES DE FAMILIA
sociabilidad pedagógica	1,946	7,37	2,037	2,888
atención a estudiantes con necesidades individuales	1,724	3,005	1,777	3,007
habilidades pedagógicas y didácticas	2,535	2,541	2,604	
aplicación de normas y reglamentos	1,112	3,469	1,160	2,629
relación con la comunidad	0,941	2,789	1,020	1,019
total obtenido	8,257	3,83	8,228	9,599

GRAFICO # 7

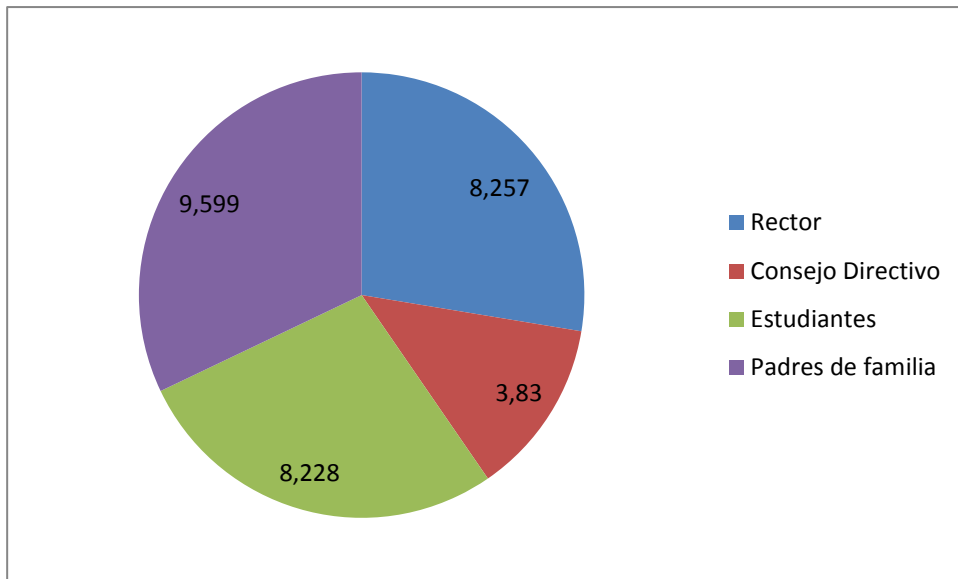


TABLA # 28

OBSERVACIÓN DE LA CLASE IMPARTIDA POR EL DOCENTE

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	3	13
2. Inicia su clase puntualmente.	8	8
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	5	11
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	9	7
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	11	5
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	11	5
Total respuestas	45	49
Puntaje total.	7,5	0,00

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE (16.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	12	4
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	13	3
3. Valora la participación de los estudiantes.	13	3
4. Mantiene la disciplina en el aula.	11	5
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	12	4
Total respuestas	61,00	19
Puntaje total.	10,16	0,0
Puntaje promedio.	1,52	0,00
PUNTAJE DE LA OBSERVACIÓN DE LA CLASE	23,50	

C. AMBIENTE EN EL AULA (6.25 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORA-CIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	12	4
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	9	7
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	13	3
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	14	2
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	9	7
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	15	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	12	4

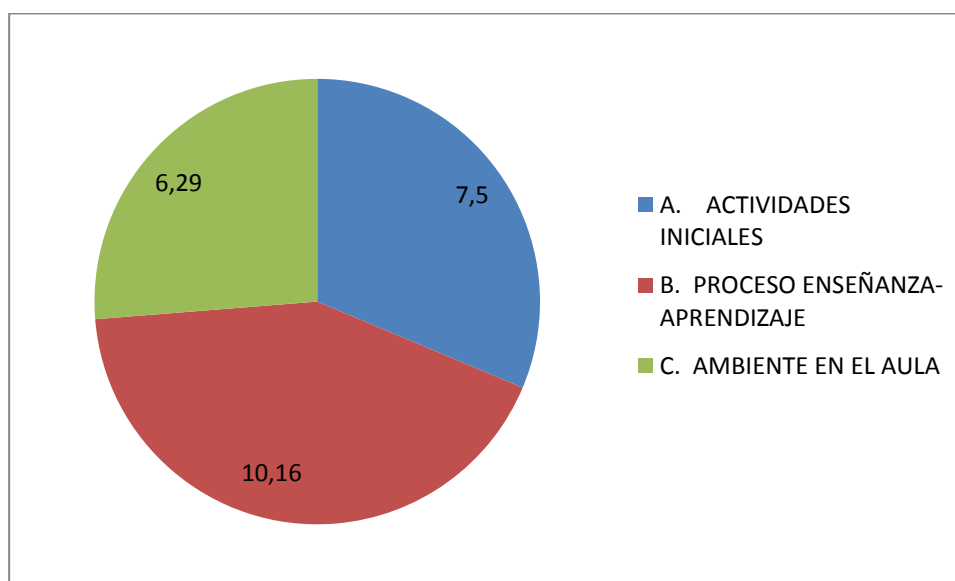
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	13	3
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	13	3
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	12	4
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	7
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	6	10
13. Envía tareas	14	2
Total respuestas	151	57
Puntaje total.	12,58	0,00
Puntaje promedio.	6,29	0,00

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

RESUMEN OBSERVACIÓN DE UNA CLASE DEL DOCENTE POR PARTE DEL MAESTRANTE (30 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PUNTAJE OBTENIDO
A. ACTIVIDADES INICIALES	7,5
B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	10,16
C. AMBIENTE EN EL AULA	6,29
TOTAL OBTENIDO	23,65



ANÁLISIS

MEC. Un modelo de evaluación del desempeño docente debe contemplar diversas fuentes e insumos de información, y en este sentido, el Cuestionario de Opinión de los Estudiantes y el Cuestionario de autoevaluación y la Guía de Observación a la práctica docente, constituyen un dispositivo para obtener información que aporte elementos consistentes y sistemáticos, de carácter cuantitativo y cualitativo, para reflexionar y promover un cambio en los procesos de enseñanza y de aprendizaje y, por lo tanto, dar cuenta del alcance del perfil docente de la institución, de lo observado y tabulado se puede evidenciar lo siguiente;

Ningún docente entrega sus planificaciones, en el proceso enseñanza-aprendizaje se puede observar 10 docentes de 13 docentes no utilizan recursos didácticos creativos para captar la atención e interés durante toda la clase, hecho que determina que todavía los docentes imparten clases tradicionalista con falta de motivación, determinando que la falencia bien marcada es la falta de recursos y estrategias para mantener una clase motivada, el ambiente en el aula es de tranquilidad y respeto, pocos estudiantes en el aula favorece el proceso enseñanza-aprendizaje, no dan a conocer los objetivos de la clase, además las clases no son activas participativas e innovadoras.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE: (16/ 100 PTOS)			
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
autoevaluación de los docentes	7,695		
coevaluación de los docentes	8,007		
evaluación de los docentes por el rector o director	8,44		
Evaluación por el consejo directivo (promedio)	7,832		
evaluación de los docentes por los estudiantes	16,63		
evaluación de los docentes por los padres de familia	9,543		
calificación en base a los instrumentos aplicados	58,146		
calificación clases impartidas docentes:	23,50		
calificación promedio de los docentes	81,646	A	
			EXCELENTE

GRAFICO

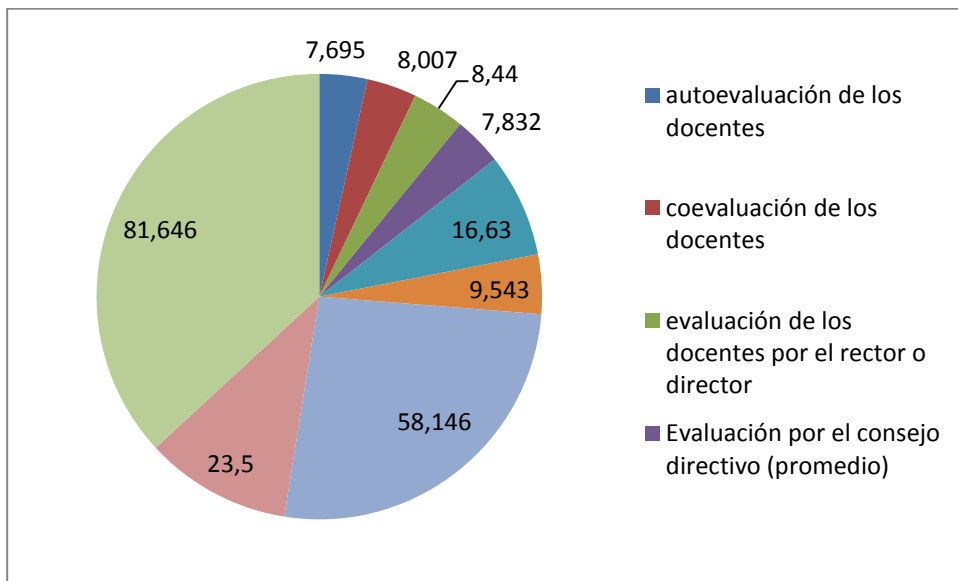


TABLA 9
DESEMPEÑO PROFECIONAL DIRECTIVO
AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR POR 20 PUNTOS

DIMENSIONES EVALUADAS								
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	TOTAL	VALORACIÓ N
	1	2	3	4	5	DOCE NTES	VALORACI ÓN	PROMEDI O
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,23	5	0,23	0,04
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,058	0	0	0,23	5	0,29	0,08
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,16	0	0,23	5	0,58	0,17
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,75		5	0,17	0,05
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,058	0	0	0,23	5	0,64	0,18
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	0,23	5	0,58	0,17
17. Estímulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,16	0	0,23	5	0,52	0,15
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,23	5	0,40	0,02
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0,16	0,35	-	5	0,46	0,09
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,16	0,35	-	5	0,46	0,09
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0	0	0,35	0,23	5	0,58	0,17
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0	0	0,35	0,23	5	0,58	0,17
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,23	5	0,40	0,08
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,16	0,75	0,33	5	0,52	0,10
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,25	0,33	5	0,75	0,15
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,16	0,35	0,33	5	0,69	0,14
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,16	0,35	0,33	5	0,75	0,15
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0,16	0,75	0,33	5	0,52	0,15
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0,16	0,25	-	5	0,64	0,12

1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,25	0,33	5	0,75	0,15
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,058	0,16	0,75	0,33	5	0,58	0,11
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,16	0	0,33	5	0,52	0,10
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,16	0	0,33	5	0,34	0,07
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,16	0,525	-	5	0,64	0,12
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,33	5	0,58	0,11
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0	0	0,75	0,33	5	0,40	0,08
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0,75	0,33	5	0,40	0,08
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0,75	0,33	5	0,40	0,08
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	0,75	0,33	5	0,40	0,08
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,16	0,75	0,33	5	0,52	0,10
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,33	5	0,23	0,04
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,16	0,35	0,33	5	0,69	0,14
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,16	0,75	0,33	5	0,52	0,10
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,16	0,25	0,33	5	0,87	0,17
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,16	0,50	0,33	5	0,69	0,14
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,08	0	0,50	0,46	5	0,85	0,17
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,50	0	5	0,58	0,11
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,32	0,50	-	5	0,58	0,11
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0,16	0,25	-	5	0,64	0,10
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,08	0	0,25	0,33	5	0,81	0,16
1.41. Defino las actividades con base	0	0,08	0	0,25	0,33	5	0,81	0,16

en los objetivos propuestos.								
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,08	0	0,25	-	5	0,58	0,11
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,08	0	0,25	-	5	0,58	0,11
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,08	0,16	0,50	0,33	5	0,75	0,15
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0	0,50	0,66	5	0,81	0,16
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,50	0,33	5	0,58	0,11
1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,58	0	0,50	-	5	0,40	0,08
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,58	0,32	0	-	5	0,29	0,05
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,58	0,16	0	0,33	5	0,40	0,08
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,58	0,16	0	0,33	5	0,40	0,08
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,16	0,75	-	5	0,29	0,05
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	0,16	0,75	-	5	0,29	0,08
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0,75	0,23	5	0,48	0,08
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,75	0,23	5	0,48	0,08
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,16	0	0,23	5	0,39	0,07
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0,75	0,23	5	0,48	0,08
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	0,058	0	0,75	0,23	5	0,46	0,09
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,50	-	5	0,35	0,00
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0,16	0,75	0,23	5	0,52	0,15
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,16	0,50	-	5	0,46	0,93

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	0,16	0	0,46	5	0,58	0,11
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0	0	0,93	5	0,93	0,18
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,93	5	0,93	0,18
TOTAL							34,002	6,828

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,7570	0,151
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año grado, con el consejo técnico y la participación del personal docentes	0	0	0	0,350	0,233	5	0,5830	0,117
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0	0,525	-	5	0,5250	0,105
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,350	0,233	5	0,5830	0,117
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,116	0	0,525	-	5	0,6410	0,128
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,058	0	0,350	0,233	5	0,6410	0,128
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,350	-	5	0,4660	0,093
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,350	-	5	0,4660	0,093
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,464	0,175	-	5	0,6390	0,128
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0,116	0,700	-	5	0,8160	0,163

2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0,116	0	0,699	5	0,8150	0,163
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,058	0	0,175	0,466	5	0,6990	0,140
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0	0	0,699	5	0,7570	0,151
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,525	0,466	5	0,9910	0,198
TOTAL	---	---	---	---		---	9,3790	1,876

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiqiza

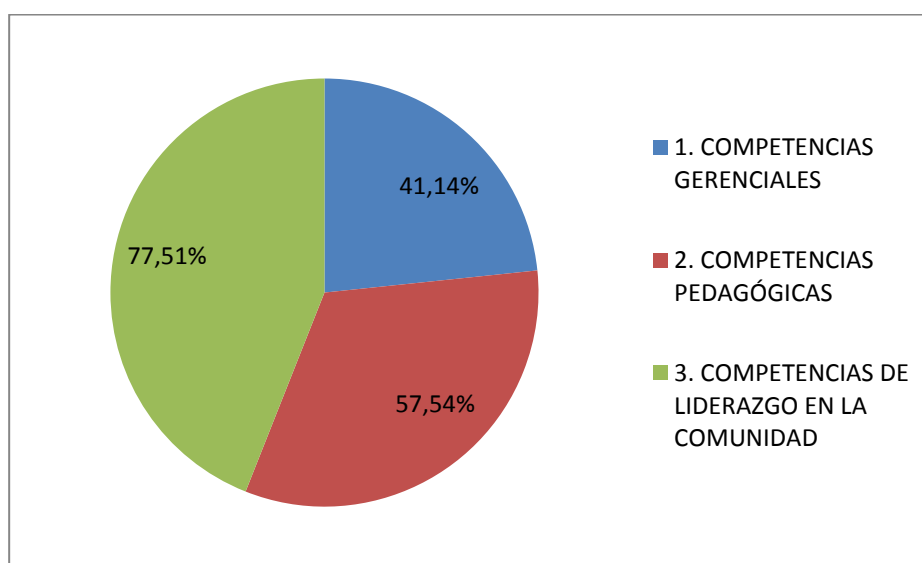
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALORACIO N
						DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5		TOTAL	
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,0490	0,210
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,350	0,699	5	1,0490	0,210
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,1070	0,221
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,1070	0,221
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,8740	0,175
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,6990	0,140
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,058	0,116	0,350	0,233	5	0,7570	0,151
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0,116	-	0,466	5	0,5820	0,116
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,058	0	0,350	0,466	5	0,8740	0,175
							8,0980	1,620

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

RESUMEN AUTOEVALUACIÓN DEL RECTOR Y MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	41,14%	6,878
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	57,54%	1,875
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	77,51%	1,620
TOTAL OBTENIDO		10,373



ANÁLISIS:

Para favorecer los procesos de evaluación continuos y sistemáticos acordes con la naturaleza de la institución y sus programas tanto internos como externos que favorezca la responsabilidad social Institucional en cuanto al cumplimiento de su misión.

Como complemento a lo anterior las Instituciones ha adoptado las siguientes políticas que orientarán el aseguramiento de la calidad educativa fruto de esta autoevaluación se debe generar y promover una cultura de auto-evaluación como mecanismo que garantice la calidad de los programas ofertados por la Institución.
MEC. 2012

Actualmente se hace una evaluación por parte del Ministerio de Educación, razón por la cual la gran mayoría de autoridades se sienten presionadas, además se puede evidenciar la falta de liderazgo que reconoce tener la rectora, la razón fundamental que cada directivo se centra sólo a sus funciones y nada más. Muchas de las veces se sienten desmotivados por la falta de colaboración de todos los involucrados en la educación. La rectora no se involucra totalmente en el aspecto pedagógico delegando en gran medida al vicerrector quien es el que observa las clases a los docentes trimestralmente, el resto de directivos no se involucran en este aspecto. También hay que destacar que tiene un potencial en cuanto al fortalecimiento de valores no sólo interno sino también externo mediante la emisora al servicio de la comunidad. Dentro de las autoridades de la institución se pudo determinar que por más que exista un liderazgo bien marcado de la rectora y el vicerrector no tienen la colaboración decidida de los miembros de consejo directivo y sus docentes para lograr un liderazgo institucional, con la comunidad y miembros comunitarios, es así como los directivos han dado muestra que no se trabaja en equipo, limitándose a manejar internamente lo de la institución.

TABLA 10
EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO
DIRECTIVO (20.PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORAC IÓN	VALORACI ÓN
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,118	0	0	0,236	3	0,3540	0,118
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0,118	0	0,472	3	0,5900	0,197
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,472	3	0,4720	0,157
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,059	0,118	0	0,236	3	0,4130	0,138
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,059	0	0	0,472	3	0,5310	0,177
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216

institución.								
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0		0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0,059	0	0	0,472	3	0,5310	0,177
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	1	0,472	3	1,4720	0,491
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	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	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	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	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia,	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236

para que se respeten los derechos de los estudiantes.								
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,8260	0,275
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0		0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0		0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,472	3	0,6420	0,214

1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	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	0,708	3	0,7080	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	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	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	0,708	3	0,7080	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	0,708	3	0,7080	0,236
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
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	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
TOTAL	---	---		---			42,0570	14,019

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORA CIÓN	VALOR ACIÓN
	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	0,708	3	0,7080	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	0,059	0	0	0,472	3	0,5310	0,177
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0,118	0,177	0,236	3	0,5310	0,177
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,059	0	0,354	0	3	0,8850	0,295
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	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	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	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	0,708	3	0,7080	0,236
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	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	0,708	3	0,7080	0,236
TOTAL	---	---		---			9,6170	3,206

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

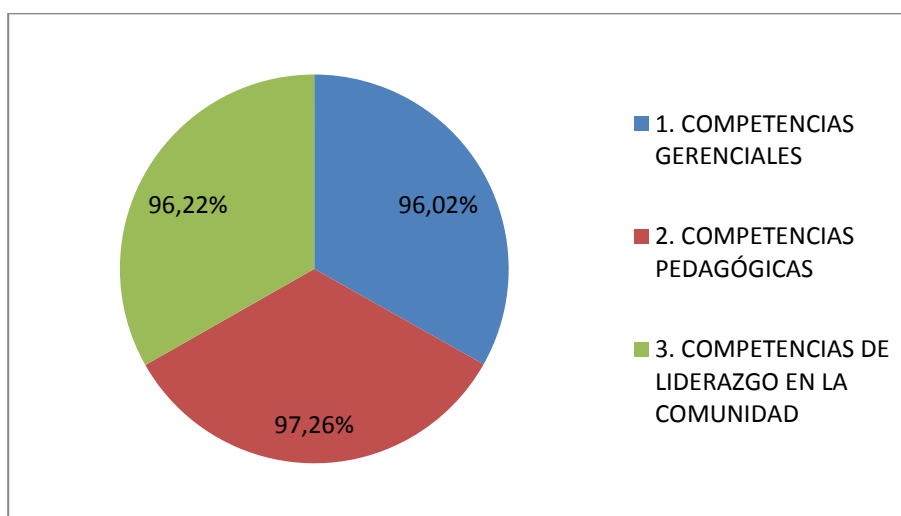
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD(2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
3.1. <i>Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.</i>	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
3.2. <i>Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.</i>	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
3.3. <i>Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.</i>	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
3.4. <i>Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.</i>	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
3.5. <i>Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.</i>	0	0	0,118	0	0,472	3	0,5900	0,197
3.6. <i>Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.</i>	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
3.7. <i>Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.</i>	0	0	0	0	0,708	3	0,7080	0,236
3.8. <i>Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.</i>	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
3.9. <i>Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.</i>	0	0	0	0,177	0,472	3	0,6490	0,216
TOTAL	---	---	---	---	---		6,1360	2,045
						---		19,270

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR POR MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO (20.00 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	96,02%	14,019
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	97,26%	3,206
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	96,22%	2,045
TOTAL OBTENIDO		19,270



ANÁLISIS

Como directivos su prioridad es fortalecer actividades dentro y fuera de la institución, se puede la actividades culturales, sociales y deportivas en su mayoría lo realizan a nivel interno, la información proporcionada por parte de Consejo Directivo denotan que no existe estímulo de la autoridad según las normas legales vigentes, realzan el liderazgo marcado que existe en la Comunidad Educativa en todas las dimensiones que se evaluó. Sin embargo necesita de la ayuda de todos quienes conforman la comunidad, lamentablemente sus iniciativas, sus proyectos y sus aspiraciones se ven truncados por la falta de colaboración.

Tabla 11

**EVALUACIÓN DEL VICERECTOR O SUB DIRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL
CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO (20.00 PTOS)**

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENT ES	VALORA CIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0	0	0	0,70	3	0,7080	0,36
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,18	0	0,47	3	0,5900	0,97
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0,77	0,47	3	0,64	0,16
1.4 Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0	0	0	0,70	3	0,70	0,236
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,77	0,23	3	0,41	0,138
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0,54	0,2	3	0,59	0,97
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,18	0	0,4	3	0,59	0,97
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0	3	0,23	0,79
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,18	0,77	0	3	0,53	0,77
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0,18	0	0,47	3	0,59	0,97
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0,18	0,77	0,23	3	0,53	0,177
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,059	0	0	0,2	3	0,29	0,98
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0,18	0	0,47	3	0,59	0,97
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,70	3	0,70	0,36
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,77	0,47	3	0,64	0,16
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del	0	0,059	0,18	0	0,23	3	0,41	0,38

plantel.								
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0,54	0,23	3	0,59	0,97
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,77	0	3	0,41	0,38
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,77	0	0,77	-	3	0,35	0,18
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,59	0,18	0	0,2	3	0,41	0,38
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,54	0,6	3	0,59	0,97
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0	0	0	3	0,2360	0,79
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0,18	0	0,72	3	0,59	0,97
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0		0,18	0,54	0	3	0,94	0,15
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,59	0,18	0,77	-	3	0,35	0,18
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	0,77	0,72	3	0,64	0,16
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,18	0,77	0,36	3	0,531	0,77
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	0,77	0,36	3	0,413	0,38
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,18	0	0,72	3	0,590	0,97
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,18	0	0,72	3	0,59	0,97
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0,18	0,77	0,36	3	0,53	0,77
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0,18	0,77	0,36	3	0,53	0,77
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,18	0	0,47	3	0,59	0,97
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual	0	0	0,18	0	0,47	3	0,59	0,97

de Convivencia Institucional.								
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0		0	0	0,78	3	0,70	0,36
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0	0,78	3	0,70	0,36
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0		0	0,77	0,72	3	0,64	0,16
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,54	-	3	0,35	0,18
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,77	0,72	3	0,64	0,16
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0	0	0,77	0,72	3	0,64	0,16
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,18	0,54	0	3	0,70	0,36
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0	0,36	0,77	-	3	0,41	0,38
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0	0	0,77	0,72	3	0,64	0,26
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,77	0,47	3	0,64	0,16
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0	0	0,77	0,47	3	0,64	0,16
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0,77	0,47	3	0,64	0,16
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0	3	0,23	0,79
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0	0	0,36	3	0,23	0,79
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,18	0	0	3	0,35	0,18
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,09	0,18	0	0	3	0,64	0,16
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,09	0	0	0	3	0,05	0,20
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,09	0	0	0		0,53	0,77
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0	3	0,23	0,79
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0,59	0	0	0	3	0,53	0,77

1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0,18	0	0	3	0,59	0,97
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,59	0,36	0	-	3	0,29	0,98
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	0,18	0	0,77	0	3	0,53	0,77
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,59	0	0,77	0	3	0,47	0,57
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,59	0,18	-	0	3	0,41	0,38
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,18	0	0	3	0,59	0,97
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	0,77	0,47	3	0,64	0,16
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0	0	0,23	3	0,59	0,97
TOTAL	---	---		---	---		32,68	10,89

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	0,708	3	0,70	0,36
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	0,354	0,472	3	0,82	0,75
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0	0,354	0,236	3	0,59	0,97
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,177	0,236	3	0,41	0,38
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	0,236	3	0,41	0,38
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	0,77	0,472	3	0,64	0,16
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,77	0,472	3	0,64	0,16
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0,54	0,236	3	0,59	0,197
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0	0,77	0,472	3	0,64	0,216
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,77	0,472	3	0,64	0,16
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,54	0,236	3	0,59	0,97
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,8	0,54	-	3	0,47	0,57
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0,8	0,54	-	3	0,47	0,57
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	,8	0,77	0,236	3	0,53	0,77
TOTAL	--	---	--	---	---		8,20	2,74

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiqiza

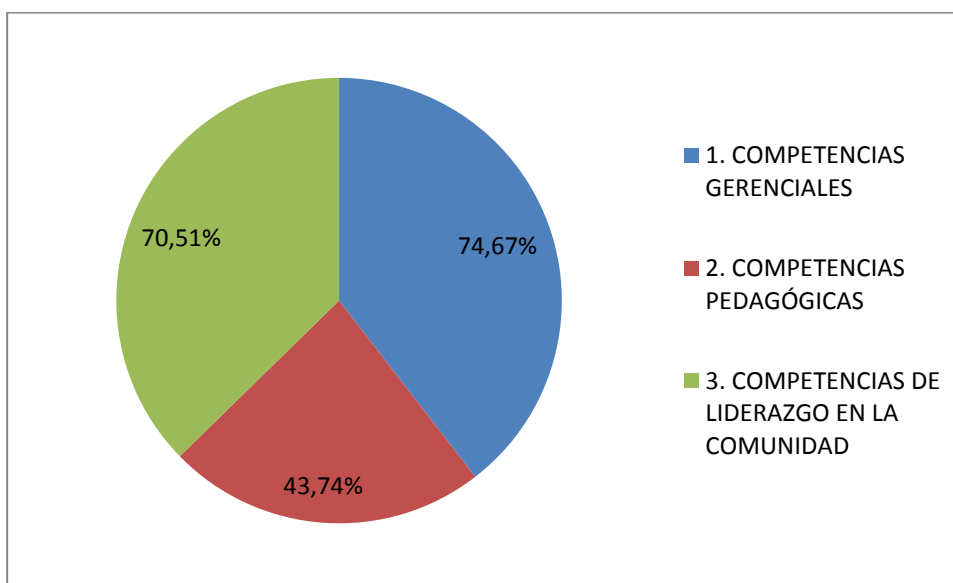
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,18	0	0,472	3	0,59	0,97
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,59	0	0	0,47	3	0,53	0,77
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	0	1	3	0,70	0,36
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,18	0	0,47	3	0,59	0,97
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0,54	0,26	3	0,59	0,97
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0,18	0,54	-	3	0,47	0,57
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,9	0	0,54	-	3	0,43	0,38
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,17	0	0	-	3	0,77	0,59
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,59	0	0,4	-	3	0,13	0,13
TOTAL	---	---	---	---	---		4,48	1,49
						---	15,1237	5,04

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

RESUMEN EVALUACIÓN DE VICERRECTOR POR PARTE DE LOS MIEMBROS DE CONSEJO DIRECTIVO O TÉCNICO

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	74,67%	10,895
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	43,74%	2,733
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	70,51%	1,496
TOTAL OBTENIDO		15,124



EVALUACIÓN AUTORIDADES POR CONSEJO DIRECTIVO

DIMENSIÓN EVALUADA	RECTORA	VICERRECTOR	PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	14,208	10,895	12,551
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	3,205	2,733	2,969
3. COMPETENCIAS LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	2,045	1,496	1,770
TOTAL OBTENIDO	19,458	15,124	17,290

ANÁLISIS:

El vicerrector en relación a la valoración obtenida denota poco liderazgo y desempeño directivo. Las debilidades del vicerrector repercuten mucho porque se podría trabajar en las debilidades que encuentra tanto en la observación de clase o en las planificaciones. El vicerrector de acuerdo a la información recibida se

evidencia la necesidad de redireccionar nuevas estrategias para promover en los docentes actualizaciones, innovaciones necesarias en la época en la que nos desenvolvemos, lo que demanda ser un pionero en estrategias, recurso y metodología acorde a los avances tecnológicos. La baja valoración obtenida en promover el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas pueden ser a la falta de colaboración por parte de los mismos docentes.

Tabla 12

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,6810	0,670
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0,357	0,536	1,430	4	2,3230	0,581
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	2,860	4	2,8600	0,715
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	0	2,860	4	2,8600	0,715
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0,714	0	1,430	4	2,1440	0,536
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,6810	0,670
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0	0	2,860	4	2,8600	0,715
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,6810	0,670
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0	2,860	4	2,8600	0,715
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,357	0,536	1,430	4	2,3230	0,581
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,536	2,145	4	2,6810	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	0,357	0,536	1,430	4	2,3230	0,581
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0	2,860	4	2,8600	0,715
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,357	0,536	0,715	4	1,6080	0,402
TOTAL	---	---	---	---			35,7450	8,936

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	1,72	1,43	4	2,52	0,626
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0,57	0	2,45	4	2,52	0,626
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	1,68	0,75	4	2,33	0,581
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,56	2,45	4	2,68	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	0	2,86	4	2,86	0,715
TOTAL	---	---	---	---	---		12,86	3,217

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD								
(6.43 PTOS)	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0,56	2,45	4	2,68	0,670
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0	1,72	1,43	4	2,52	0,626
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0	0,56	2,45	4	2,68	0,670
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	1,43	4	1,43	0,358
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,57	0,56	1,43	4	2,32	0,581
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	2,86	4	2,86	0,715
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0,357	0	2,45	4	2,50	0,626
TOTAL	---	---		---	---		22,99	5,675
						---	17,88	

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	89,36%	8,936
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	90,11%	3,217
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	88,25%	5,675
TOTAL OBTENIDO		17,828

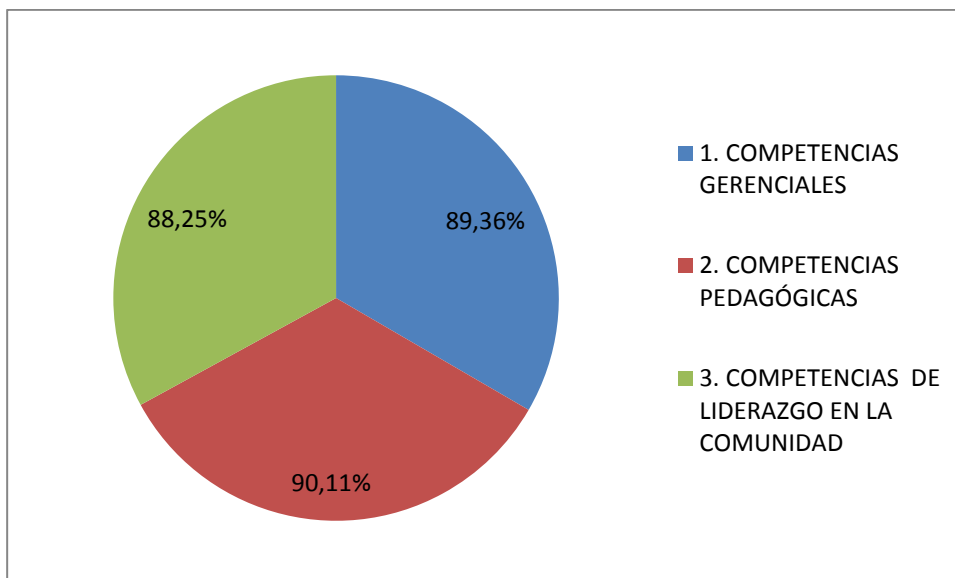
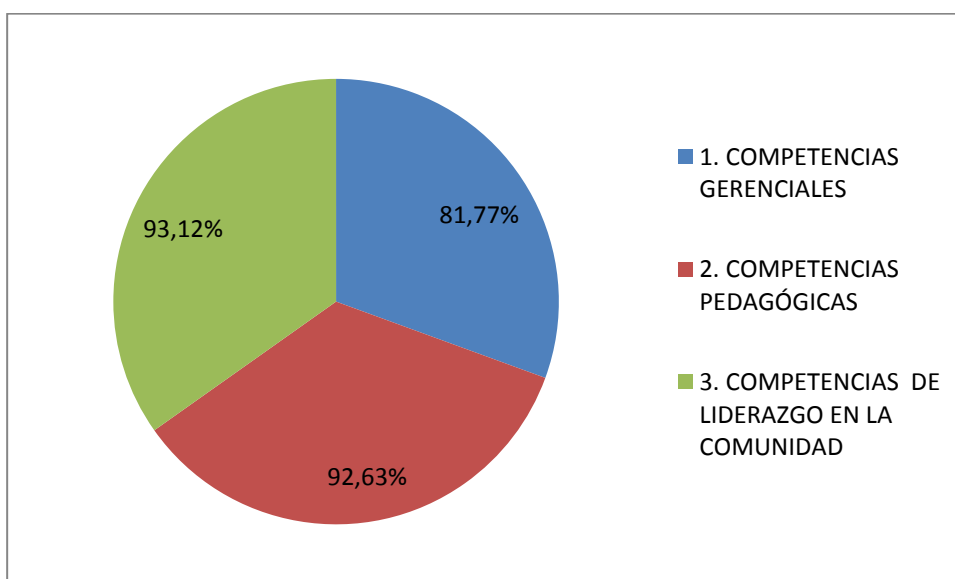


Tabla 13

RESUMEN EVALUACIÓN DEL VICERRECTOR POR LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ESTUDIANTIL (20.00 PTOS)

DIMENSIÓN EVALUADA	PORCENTAJE OBTENIDO	PUNTAJE OBTENIDO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES	81,77%	8,177
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	92,63%	3,307
3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	93,12%	5,988
TOTAL OBTENIDO		17,472



ANÁLISIS:

El resultado general de estos procesos de autoevaluación y evaluación se refleja en un mejoramiento como producto de las medidas administrativas y académicas; por ejemplo la ejecución de la política de inversiones correspondiente al periodo de la autoevaluación refleja aumentos semestre tras semestre y ello lo observa la comunidad académica.

De acuerdo a la investigación las competencias gerenciales del vicerrector tienen una elevada valoración, es concordante con las funciones que realiza en la institución de acuerdo a la apreciación de los representantes de los jóvenes, tiene gran dominio de sus capacidades pedagógicas, los criterios coinciden en que la rectora y el vicerrector cumplen las funciones y responsabilidades a ellos encomendados.

A pesar de la muy buena acogida por parte de los jóvenes es necesario proyectar más dinamismo y compromiso para innovar a sus docentes.

Tabla 14

EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223

1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
16 Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0,112	0	-	1	0,1120	0,112
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	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	0,223	1	0,2230	0,223

1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0,112	0	-	1	0,1120	0,112
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223

1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	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	0,167	-	1	0,1670	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	0,167	-	1	0,1670	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	0,167	-	1	0,1670	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	0,167	-	1	0,1670	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	0,167	-	1	0,1670	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	0,223	1	0,2230	0,223
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223

1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0,167	-	1	0,1670	0,167
TOTAL							12,5930	12,593

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0	1	0,1120	0,112
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	0,112	0	0	1	0,1120	0,112
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0,112	0	0	1	0,1120	0,112
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0,167	0	1	0,1670	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	0,167	0	1	0,1670	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	0,112	0	0	1	0,1120	0,112
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0,167	0	1	0,1670	0,167
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,112	0	0	1	0,1120	0,112
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0,112	0	0	1	0,1120	0,112
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0,167	0	1	0,1670	0,167
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0,167	0	1	0,1670	0,167
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0,167	0	1	0,1670	0,167

2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	1	0	0	1	1,0000	1,000
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0,167	0	1	0,1670	0,167
TOTAL							2,8410	2,841

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0	0,223	1	0,2230	0,223
TOTAL							2,4530	2,453

Fuente: encuesta a los docentes

Autor: Marco Chasiquiza

RESUMEN EVALUACIÓN DEL RECTOR POR EL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)

EVALUACION DE LA RECTORA POR EL SUPERVISOR

DIMENSIONES QUE SE EVALUAN	N° DE DIRECTIVOS	Valoración real	Valoración	%
			Promedio	
Competencias gerenciales	1	14,45	12,593	87,15
Competencias pedagógicas	1	3,11	2,841	91,35
Competencia de liderazgo en la comunidad	1	2,44	2,453	100,00
TOTAL		20	17,887	90,10%.

ANÁLISIS:

Evaluación es la valoración periódica del desempeño de los funcionarios analizando los procesos de trabajo y su relación con los aspectos individuales, grupales e institucionales. Tiene por finalidad el reconocimiento del desempeño en relación con sus funciones, con el desarrollo de las personas y su profesionalización y con el perfeccionamiento del trabajo, contribuyendo a la elaboración de un diagnóstico organizacional a los efectos de mejorar la gestión para la consecución de los fines, la misión y visión de la institución y de la educación en general.

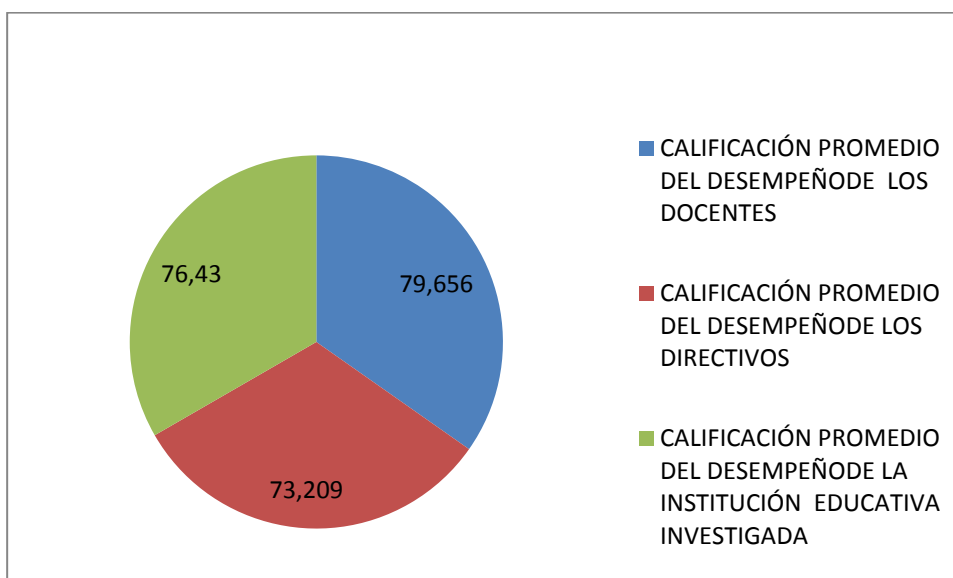
Es evidente el liderazgo en la comunidad por la empatía con docentes, estudiantes, padres de familia y sociedad en general. También se observó la serie de propuestas innovadoras que no logran asimilar los docentes, de acuerdo a las dimensiones evaluadas por el Supervisor, la rectora refleja una ponderación máxima en competencias de liderazgo en la comunidad, seguido de las competencias pedagógicas de lo que se desprende que tiene relación afinidad con la comunidad, Se debería aprovechar la capacidad llevar a efecto nuevas propuestas de forma obligatoria a docentes y estudiantes para continuar con mejoraras para impulsar el prestigio institucional mediante seguimientos.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO:

CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ INSTRUMENTO:	POR	PUNTOS	CATEG.	EQUIVALENCIA
Autoevaluación directivos(rectora, vicerrector, Consejo Directivo)		10,372	20	
Evaluación Directivo por parte de Consejo Directivo		17,196	20	
Evaluación Directivo por parte de Consejo Estudiantil		17,147	20	
Evaluación Directivo por parte del Comité Central de Padres de Familia		16,785	20	
Evaluación Directivo por parte del Supervisor		11,709	20	
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS		73,209	100	
			B	BUENO

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO

CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	79,656	A	EXCELENTE
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	73,209	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INVESTIGADA	76,43	A	EXCELENTE



ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Realizando un resumen de los agentes evaluados se concluye que en la **autoevaluación** los docentes reconocen que a pesar de asistir a los cursos de Inclusión Educativa y con la colaboración del DOBE no se ha canalizado de manera profunda en la atención a estudiantes con necesidades especiales, razón por la cual tienen el porcentaje más bajo en esta dimensión evaluada.

En la **coevaluación** se puede apreciar que el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas tiene un porcentaje minoritario y el cumplimiento de normas y reglamento el máximo.

En la **evaluación por parte del rector** se determina que las falencias también las tienen en habilidades pedagógicas y didácticas y el porcentaje mayoritario corresponde a la atención a los estudiantes con necesidades especiales.

En la **evaluación de docentes por parte de Consejo Directivo** el porcentaje minoritario corresponde a la aplicación de normas y reglamentos y mayor porcentaje a las habilidades pedagógicas.

En la **evaluación por parte de los estudiantes**, se puede evidenciar que existe poca atención a los estudiantes con necesidades individuales debido a que no se realiza el seguimiento adecuado por parte del DOBE, que de alguna manera las personas que allí trabajan saben manejar ciertos problemas individuales que afectan al proceso enseñanza aprendizaje, seguidamente se encuentran las habilidades pedagógicas y didácticas de manera específica la falta de uso de la tecnología de comunicación e información para sus clases y la máxima puntuación tienen en las relaciones con los estudiantes.

En la **evaluación hecha por los padres de familia**, la atención a estudiantes con necesidades individuales nuevamente se evidencia con un porcentaje mínimo; seguidamente lo asignan a la relación con la comunidad de acuerdo a las

versiones de los mismos padres de familia sienten la necesidad de que la institución no sólo se fortalezca internamente sino trascienda a la comunidad y sirva a todos los actores.

En la **observación de la clase**, el porcentaje minoritario se encuentra en el proceso de enseñanza aprendizaje específicamente a la falta de recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DIRECTIVO

En la **autoevaluación directiva** el porcentaje mínimo se encuentra en las competencias gerenciales y el máximo en el liderazgo en la comunidad.

Evaluación al Rector por Consejo Directivo sobrepasa el 17,19% en todas las dimensiones evaluadas.

Evaluación del Rector por el Consejo Estudiantil, mínima puntuación en competencias de liderazgo en la comunidad y alta en competencias pedagógicas.

Evaluación del Vicerrector por el Consejo Estudiantil, bajo porcentaje en competencias gerenciales y alto en competencias gerenciales en la comunidad.

Evaluación a los Vocales de Consejo Directivo por el Consejo Estudiantil, es notorio el bajo compromiso en el aspecto pedagógico y elevado en las competencias gerenciales, todas las dimensiones pasan el 17,14%.

Evaluación del Rector por el Comité Central de Padres de Familia, tiene un bajo porcentaje en liderazgo en la comunidad y el máximo porcentaje en competencias gerenciales con un porcentaje como la evaluación es sobre 20 el puntaje es de 16,78%.

Evaluación del Vicerrector por el Comité Central de Padres de Familia, baja puntuación en liderazgo en la comunidad y alto en competencias gerenciales.

Evaluación de Consejo Directivo por el Comité Central de Padres de Familia, porcentaje mínimo en competencias gerenciales y elevadas en competencias pedagógicas.

Evaluación del Rector por el Supervisor, obtiene el 100% en liderazgo en la comunidad y en competencias gerenciales, 89,36%, seguida de competencias pedagógicas 90,11% y competencias de liderazgo en la comunidad de 88,25%.

La competencia a nivel local y nacional requiere de continuidad en el proceso de mejoramiento de las instituciones educativas, lo cual demanda de directivos con modelos y estilos de conducción, tareas de asesoramiento, bien comprometidos con la planificación, con el equipo pedagógico de la Institución, el proyecto educativo institucional, el proyecto curricular institucional, el proyecto de evaluación institucional de evaluación y retroalimentación del proceso en sus tres dimensiones curricular, institucional y socio comunitario; buen manejo de la información para la toma de decisiones.

Requiere además de docentes profesionales con buenos conocimientos, estrategias y técnicas en el uso de la nueva tecnología, y de hecho estudiantes con alto grado de dominio de sus conocimientos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En el informe global sobre la evaluación al desempeño profesional docente se comprueba la hipótesis sobre la valoración que emiten los estudiantes y padres de familia, misma que son datos reales con juicios de valor bien fundamentados porque son los involucrados directos de la labor educativa.

Los factores de medición de procesos y aprendizajes tienen como referente el sistema tradicional, los estudiantes así valoran el trabajo de sus maestros.

Los logros del aprendizaje estudiantil no están encaminados a tomar decisiones a favor de mejorar la calidad de la educación.

En referencia a la evaluación de los directivos, éstos cumplen con las normas institucionales, pero desconocen muchas leyes y reglamentos para establecer criterios para diseñar instrumentos de evaluación.

RECOMENDACIONES.

Vivimos en la actual sociedad del conocimiento lo cual exigen a las instituciones educacionales desarrollar nuevas capacidades y competencias en los alumnos docentes y directivos, uniendo el currículo, la pedagogía, evaluación y gestión.

Por lo tanto motivar a todos los actores para la evaluación porque la misma es una herramienta de gestión de recursos humanos de cada centro educativo, detecta necesidades de formación no satisfechas y estimula las relaciones humanas en el seno de la organización y el nacimiento de una cultura cooperativa.

Para cubrir una de las falencias más notorias en la evaluación, que es el proceso enseñanza aprendizaje porque se lo pudo apreciar en la observación a la clase y también por la evaluación que hace el señor rector del establecimiento, se

recomienda una capacitación en el uso de las Tecnologías de la información , como forma de fortalecer, dinamizar y motivar el proceso de enseñanza aprendizaje, los elementos de la tecnología de la comunicación son de gran ayuda no solo para enriquecer las fuentes informativas, ayudan a sacar al estudiante y al maestro del letargo de comunicación entre los estudiantes y los maestros el sujeto educativo es cada vez más difícil de mantenerlo motivado en la formación, por ello entre otros beneficios que nos da este avance tecnológico. Están las herramientas también ha provocado la actualización de conocimientos en las diferentes áreas de estudio.

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

Programa de capacitación para docentes y directivos del Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Gallo, para el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) como herramienta didáctico – pedagógico en la enseñanza aprendizaje en todas las asignaturas.

2. JUSTIFICACIÓN

La evaluación de la calidad de desempeño docente y directivo del Programa de capacitación para docentes y directivos del Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Gallo, para el uso adecuado de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) como herramienta didáctico – pedagógico en la enseñanza aprendizaje en todas las asignaturas,

Una vez terminada su investigación y procediendo a la triangulación de resultados arroja que la mayor falencia en los docentes es la falta de uso de tecnologías de comunicación e información para sus clases.

Resulta de gran importancia llevar a efecto capacitaciones constantes como estrategia metodológica y didáctica, que sean consideradas como el recurso de fortalecimiento académico de docentes y de hecho de sus alumnos para buen funcionamiento que debe constar en el PEI

.

Los docentes sabrán cómo, dónde y cuándo utilizar o no la tecnologías para realizar actividades en clase, así como llevar a cabo tareas de gestión propias de su actividad, elaboración de documentos, presentaciones, calificaciones, etc. Además, serán capaces de emplearlas para adquirir conocimientos complementarios que le ayuden a profundizar en su materia y en temas educativos en general.

Una vez que los docentes hayan comprendido las posibilidades educativas y productivas de las tecnologías de información y comunicación deberá utilizar éstas como apoyo para que los estudiantes comprendan conceptos clave y los apliquen en la resolución de problemas complejos. Si se trata de problemas ambientales y de salud, por ejemplo, tanto los maestros como los alumnos estarían generando valor para su comunidad, porque intervendrán directamente en su realidad. Esto implica ir más allá de los contenidos propios de cada asignatura.

Se trata de utilizar las tecnologías de información y comunicación como recursos para que los docentes y los estudiantes desarrollen habilidades de aprendizaje, y a la vez sean capaces de generar y proponer ideas y soluciones nuevas, que después sean compartidas con otros. Lo anterior se refiere a producir conocimiento, innovar y aprender a lo largo de toda la vida.

Mediante el uso de la tecnología, y basándose en postulados del paradigma constructivista se proponen modelos flexibles que permiten a docentes y alumnos y a la comunidad educativa en general maximizar sus capacidades de aprendizaje en un ámbito de permanente actualización y libertad pedagógicas, buscando que los protagonistas del proceso enseñanza-aprendizaje lo vivan de una manera diferente a la que se plantea en la enseñanza tradicional. Al mismo tiempo, retomando los paradigmas humanista y cognitivista, el uso de las TIC, a través del diseño instruccional de sus propuestas, promueve el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo con base en el trabajo colaborativo, entendiendo este como una estrategia de trabajo cuya finalidad es apoyar los temas del Plan y los programas de estudio con el uso de la tecnología, fomentando la investigación, la búsqueda de información y la confrontación de diversas fuentes de información y la comunicación entre los participantes.

Impulsar el desarrollo y utilización de tecnologías de la información y la comunicación en el sistema educativo para apoyar el aprendizaje de los estudiantes, ampliar sus competencias para la vida y favorecer su inserción en la sociedad del conocimiento.

Experimentar la interacción de contenidos educativos incorporados a las tecnologías de la información y la comunicación que estimulen nuevas prácticas pedagógicas en el aula.

Revisar y desarrollar modelos pedagógicos para el uso de esas tecnologías en la educación.

Implementar un programa específico para articular y complementar todos los programas que promueven actividades asociadas con la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación, en el ámbito de la educación.

No se obtendrán buenos resultados si la propuesta y los cambios sugeridos se quedan en letra muerta o simplemente en papeles y en buenos deseos. El trabajo es constante y requiere decisiones para ponerlas en práctica de forma urgente.

Para bosquejar de mejor manera la importancia del uso adecuado de las TICs como recurso de enseñanza aprendizaje debo recurrir a indicadores:

CAUSAS	EFFECTOS
Función de las TICs como herramienta educativa	Incide positivamente en la atención y aprendizaje de los alumnos.
Empleo de las TICs por docentes	Favorece las habilidades docentes.
Planeación y estrategias educativas apoyándose de las TICs.	Crea clima de familiarización en los alumnos con el entorno que le rodea.
Actualización constante.	Calidad educativa.
Rápida adaptación a la exigencia educativa.	Perfeccionamiento de a educación.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

General

- Capacitar a docentes y directivos en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) como herramientas didáctica para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Específicos

- Diseñar la propuesta curricular pertinente al uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).
- Identificar perfiles en docentes y estudiantes del área técnica para fortalecer la propuesta.
- Promover reformas sustanciales en los ejes transversales de todas las áreas.
- Integrar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) en el aula como herramienta didáctica.

4. ACTIVIDADES

PLAN DE ACCIÓN

PROPÓSITO: Capacitar a docentes y directivos en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), como herramienta didáctica para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, de manera que el manejo de las nuevas tecnologías sea un proyecto inmerso en todas las áreas de estudio.

OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO:

Construir una propuesta curricular de formación de maestros pertinente al uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) TICs. y Comunicación (TICs). Evaluar la primera fase con proyección a la segunda fase hasta obtener cambios y logros sustanciales.

RESULTADO:

Propuesta curricular para el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) para el Área de Planificación Técnica de la Institución.

ACTIVIDADES	RESPONSABLE CLAVE	RESPONSABLE	TIEMPO	OBSERVACIONES
Diseñar la propuesta curricular pertinente al uso y apropiación de las TICs.	Propuesta escrita y medio magnético	Lic. Marco Antonio Chasiqiza	1 mes	La capacitación es teórica y práctica
Lograr el aval de la propuesta: Uso de la tecnología de la información y la	Documento de aprobación firmado por la rectora	Equipo de Gestión del Área Técnica. Lic. Marco	1 mes	Participación miembros del área Técnica y autoridades.

comunicación con el Área Técnica.		Antonio Chasiquiza.		
Gestionar permiso para ejecutar la propuesta.	Oficio de aprobación de la autoridad competente	Autoridades, Área Técnica y proponente.	1 semana	Se socializará la aprobación.
Implementación de la propuesta curricular	Número de docentes y estudiantes que recibirán la capacitación.	Equipo de Gestión y coordinadores	2 meses	Docentes de la institución y estudiantes del bachillerato Técnico.
Convocatoria	Socialización Programa tema de las TICs Asistencia de los convocados	Rectora	2 días	Plenaria para asumir compromisos. Con documentos que avalen los compromisos
Conformación de equipos de trabajo.	Conformación de equipos de trabajo con los del proyecto. Asignación de responsabilidades.	Autoridades y coordinadores	1 semana	Se utilizará los laboratorios del Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Gallo.
Cronograma de actividades	Asignación de responsabilidades	Coordinadores del proyecto	1 año	Se planificará la capacitación por fases.
Evaluación	Permanentemente se aplicará a los beneficiarios una encuesta de satisfacción para realizar ajustes y	Coordinadores, Equipo del Área Técnica,	Continúa durante el	De acuerdo a las necesidades se planteará capacitaciones constantes recurriendo a la innovación.

	<p>correctivos necesarios para proyectar nuevas temáticas.</p> <p>Elaboración y presentación guías de seguimiento.</p>	<p>docentes y estudiantes de Informática.</p>	<p>desarrollo del programa.</p>	<p>Todo registro evaluativo será sistematizado y socializado.</p>
--	--	---	---------------------------------	---

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

De acuerdo a las observaciones, a la investigación realizada en el Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Gallo, y de acuerdo a la ponderación de los resultados obtenidos se deduce que la institución tiene falencias en el proceso enseñanza aprendizaje en cuanto al uso de las nuevas tecnologías como recurso de apoyo didáctico pedagógico en el aula.

Todo PROYECTO EDUCATIVO como una propuesta de cambio ofrece al centro educativo, lineamientos fundamentados, realizables y creativos para el logro, acceso y permanencia de todos los actores a una educación de calidad que adopte estándares, considerando la diversidad étnica y cultural e incluyendo formación en valores éticos, morales y cívicos; a través de estar claros de ¿Quiénes somos? ¿Qué pretendemos ser? ¿Cómo y cuándo lograremos las metas propuestas?, todas estas interrogantes que se plantean para el diseño de proyectos, se establecen en función de las características de dirección, organización, gestión de los servicios escolares, gestión de la enseñanza-aprendizaje, formas de convivencia, participación interna y las relaciones externas con el entorno y con otras instituciones.

En tal consideración cabe destacar la importancia del Proyecto Educativo y los criterios de valoración para el mejoramiento de la calidad de la educación en los centros educativos. Cuáles son los referentes que determinan su importancia? Fomenta y promueve la participación e integración de la comunidad educativa, posibilitando las relaciones y vínculos institucionales y con la sociedad, promueve el cambio, la creatividad, liderazgo, el aprendizaje significativo y el desarrollo integral del estudiante, potenciando las capacidades en función de sus necesidades reales y del entorno; define la identidad de la institución y propende al mejoramiento de la calidad de la educación.

Al estar claros en el propósito de ésta propuesta como es: ofrecer orientación didáctica pedagógica como responsables de la formulación de políticas, a los profesionales y a las agencias de cooperación particular. Uno de los principales

problemas que se genera a partir de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), es la brecha digital.

El hecho de que algunos estudiantes no tengan acceso a una computadora en casa o en la escuela provoca rezago y marginación lo cual se traduce en pobreza, falta de oportunidades y desigualdad social.

Si bajo esta perspectiva analizamos la situación de los jóvenes estudiantes, entonces las estadísticas nos dicen poco sobre la calidad de la educación en el Ecuador, específicamente en lo que se refiere al uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs).

En el caso de las instituciones educativas que reporta la falta de acceso a los computadores, puede dificultar la enseñanza esto no significa que los profesores conozcan y estén familiarizados con los múltiples usos que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) y lo que estas ofrecen en un ambiente de aprendizaje y por tanto no las están aprovechando para activar procesos de aprendizaje.

Asimismo se reporta que la falta de computadoras y material digital como infocus, pantalla digital, pen board, etc, requiere no sólo en un laboratorio de computación sino también como recurso diario en cada una de las aulas.

La realidad es que teniendo los recursos a diario en cada una de las aulas, se crea la necesidad de dar uso apropiado poniendo en práctica lo aprendido en las capacitaciones que sean necesarias.

6. POBLACIÓN OBJETIVO

La propuesta de mejoramiento pretende elevar la calidad de la educación que se imparte en el Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Gallo. La capacitación a los directivos: rector, vicerrector, a los tres miembros de Consejo Directivo, a los docentes, al personal de servicio.

Es importante el compromiso de los alumnos del Bachillerato Técnico como elemento de apoyo a sus docentes para alcanzar cambios procedimentales y actitudinales

A demás se requieren de personas idóneas en el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación, TICs quienes serán los capacitadores, las autoridades de la institución quienes serán los facilitadores de permisos, encargados de la ejecución, seguimiento y análisis de resultados.

Las personas que formen parte de la propuesta de cambio estarán claros en el objetivo general, objetivos intermedios, perfil profesional del egresado que desean alcanzar con sus áreas de conocimiento, sus actitudes, sus habilidades y sus destrezas, perfil profesional del docente que se pretende cambiar, estructura curricular para las diferentes áreas de formación a través del mapa curricular o estructura del plan de estudios con coherencia en los ejes curriculares, planes y programas de estudio que inserten el uso de las nuevas tecnologías dentro y fuera del aula de clases.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Desde el punto de vista académico, basada en las construcciones del marco teórico de esta investigación, y los conocimientos adquiridos durante la formación de esta maestría existen dos elementos fundamentales para garantizar que un proyecto sea sostenible y permita alcanzar el estado de bienestar deseado. En primer lugar la participación de los beneficiarios durante el desarrollo del proyecto y en segundo lugar la transferencia de conocimiento a la comunidad educativa para trascender a la sociedad.

La conveniencia de incluir a los futuros beneficiarios en todas las fases del ciclo de vida del proyecto, desde la identificación hasta las labores de seguimiento y control. De esta manera se logra establecer un vínculo de pertenencia entre los beneficiarios y la intervención.

Al participar activamente en el diagnóstico de sus problemáticas y la búsqueda de soluciones, los beneficiarios sienten al proyecto como suyo y las probabilidades de que sigan utilizando los bienes y servicios generados, una vez que este haya culminado, son mucho mayores que en el caso de que la participación no haya sido tomada en cuenta.

Una vez que ha culminado el proyecto los beneficiarios directos serán los estudiantes, los mismos docentes y de hecho toda la comunidad, además, al haber participado durante el desarrollo de la capacitación los participantes deberán estar en la capacidad de diagnosticar y resolver los problemas que surjan luego de la capacitación a docentes, autoridades y personal de servicio.

La transferencia de conocimiento redefine el rol de los “expertos” en el desarrollo de proyectos, convirtiéndolos en facilitadores que en algún momento serán prescindibles para que la intervención siga funcionando. De esta manera se empodera a las personas para que sean capaces de tomar las decisiones necesarias para liderar el cambio que la Comunidad Educativa necesita.

Para este propósito se detalla a continuación las tareas, responsables, tiempo estimado, evaluación con su respectivo seguimiento.

En la institución debe haber una instancia para evaluar el currículum, los programas y todo el quehacer institucional.

Corresponde al Área de Planificación Técnica e Investigación implementar una propuesta curricular o plan de estudios. Se recomienda que al implementarse un plan de estudios, con la primera generación se realice una investigación para evaluar y valorar los procesos de ingreso, formación y egreso. Éste último mediante un seguimiento de egresados durante dos años para ver su impacto en la sociedad.

Al término de cada trimestre el equipo responsable de la evaluación institucional deberá programar un evento institucional para la evaluación de los programas y proyectos del Plan de Desarrollo Institucional para socializar los resultados y hacer los ajustes pertinentes.

En cuanto a la evaluación del currículum de la institución, debe ser realizado por un equipo del área de investigación. Para ello deberá tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Ideario (misión y visión)

GRUPO DE ACTORES	A. CAMBIOS ¿Qué cambios se lograrán en la práctica con esas acciones?	B.EVIDENCIA ¿Qué evidencias demuestran esos cambios en la práctica?
ESTUDIANTES	<p>Ejemplos:</p> <p>Describen cómo eran antes y cómo son ahora los aprendizajes.</p> <p>Mejoras en las destrezas de matemáticas, lengua, ciencias naturales, ciencias sociales,...</p> <p>Mejores niveles en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes (por años).</p> <p>Estudiantes trabajan en grupos</p> <p>Estudiantes interrelacionan conceptos de diversas asignaturas para comprender fenómenos de la vida real.</p>	<p>Elevar el nivel académico de la comunidad educativa.</p> <p>Datos estadísticos de seguimiento a docentes, directivos, alumnos y ex alumnos.</p> <p>Observación de clases donde se verifique el cambio con la aplicación de nuevas estrategias donde la prioridad sea el uso de las Tics.</p> <p>Documento, registros de elaboración material didáctico en las áreas.</p>
DOCENTES	<p>Ejemplos :</p> <p>Cambios en la práctica docente muestran situaciones de aula centradas en los aprendizajes.</p> <p>Uso de realidades locales como fuente de proyectos de aula que dan respuestas a problemáticas de la localidad</p> <p>Evidencias de aprendizaje, en base</p>	<p>Planificaciones micro curriculares muestran cambios con referencia al uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación Tics.</p> <p>Proyectos de aula basados en información local que responden a problemáticas</p>

	<p>a la comparación entre lo que evaluaban antes y lo que evalúan ahora.</p> <p>Reuniones de intercambio entre docentes de las diferentes áreas sobre metodologías y didácticas con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación Tics.</p> <p>Docentes de área y de nivel elaboran planes de aplicación y seguimiento de los cursos de formación continua.</p>	<p>de la localidad</p> <p>Registro de reuniones de docentes con toma de decisiones y acciones</p> <p>Informes y/o videos de observación de situaciones de aula.</p> <p>Portafolio con fichas de seguimiento y evaluación de nuevas situaciones de aprendizaje aplicadas</p> <p>Encuestas y entrevistas de autoevaluación a docentes</p>
DIRECTIVOS	<p>Ejemplos de cambios en las prácticas de directivos:</p> <p>Sesiones de observación de aula y charlas de retroalimentación bimensuales.</p> <p>Reuniones mensuales de equipo docente para estudio y reflexión sobre temas pedagógicos priorizados en base a Propuesta de mejora.</p> <p>Organización de grupos de trabajo de docentes por áreas.</p> <p>Socialización de los avances de los grupos encargados de las acciones de la propuesta de mejora pedagógica y didáctica.</p>	<p>Registros de sesiones de observación de aula y charlas de retroalimentación bimensuales.</p> <p>Planificación y registro de reuniones mensuales de equipo docente para reflexión pedagógica</p> <p>Planificación de grupos de trabajo de docentes por áreas con recomendaciones metodológicas didácticas sobre situaciones centradas en los aprendizajes.</p>
PADRES Y COMUNIDAD	<p>Ejemplos de cambios en las prácticas de padres y comunidad:</p> <p>Relación con otros actores educativos que requieran de las</p>	<p>Registro de actividades y observaciones de veeduría de padres de familia y comunidad sobre cambios</p>

	<p>experiencias de cambio. Involucramiento en los aprendizajes de sus hijos, como corresponsables del aprendizaje desde la casa.</p>	<p>metodológicos en el proceso de enseñanza –aprendizaje. Registro de acuerdos con Padres de Familia para asumir compromisos de apoyo a los hijos en actividades escolares.</p>
--	--	---

Tecnológicos

- Laboratorios de computación
- Infocus

Materiales

- Materiales de oficina

Físicos

- Establecimiento educativo

Económicos

- Autogestión docentes
- Autogestión directiva

Organizacionales

- Centro de Educación Básica "GRAL. Leónidas Plaza Gutiérrez" de la comunidad San Agustín del Callo.
- Áreas de trabajo

8. PRESUPUESTO

Todo proyecto requiere de gastos económicos por lo tanto como no existe un programa de capacitación masiva en el uso de las TICS, docentes y directivos deben aportar con 20,00 dólares americanos, dinero que servirá para la primera y segunda fase el resto será de autogestión de las autoridades y del tesista.

9. CRONOGRAMA DE LA PROPUESTA

Planificación de actividades previas a la ejecución 2013-01-01

Socialización de la propuesta 2013- 06- 03

Duración de la primera fase 1 semana

Sistema de tareas	Responsables	Tiempo		Evaluación				
		Inicio	Finalización	Medios	Tipología	Personas involucrada	Niveles de acompañamiento.	Seguimiento de la evaluación
Identificación de perfiles	Rector Consejo Directivo	Junio /2012	06/2012	Compromiso de participación y aplicación.	Objetiva Indicadores	Representantes de los docentes y directivos	Asesoramiento de expertos	Veedurías
*Sensibilización del personal docente y directivo	Directivos	Junio/2012	18/06/2012	Preparación	Cualitativa Objetiva	Directivos	Manual de procedimientos	Motivación y predisposición al trabajo en equipo
*Conformación de la Comisión para llevar a efecto la capacitación.	Directivos Consejo Directivo Área Técnica	Junio /2012	19/06/2012	-Taller -Entrevista personal	Objetiva	Directivos	Asesoramiento de Expertos y sesiones periódicas.	Continuo
*Socialización y	Directivos,	Junio/	20/06/2012	Acta de	Objetiva	-Consejo	Asesoramiento	Permanente

capacitación por fases.	Comisión, Área Técnica	2012		conformación Materiales:		Directivo -Comisión de avanzada	técnico de tutores y Área Técnica.	y continuo
FASE I Capacitación	Directivos, Comisión, Área Técnica	Agosto/2012	13/08/2012	Técnicos, humanos y económicos		Tutores, autoridades, docentes, Área técnica, estudiantes	Asesoramiento para control de logros	Continuo
FASE II								

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Hablar hoy de evaluación, es abrir espacios de reflexión frente al desarrollo de los procesos holísticos que implican el desarrollo humano, la educación por procesos, la construcción del conocimiento, la transformación socio- cultural de liderazgo y la innovación educativa son los pilares esenciales de una escuela transformadora, donde los actores educativos sean proactivos en sus aprendizajes y donde la informática y la tecnología sean la herramienta dinámica del aprendizaje. En éste marco de referencia se plantea las siguientes estrategias para realizar el seguimiento y la evaluación de la propuesta:

1. Al finalizar el primer quinquimestre del periodo escolar 2013- 2014 el Equipo de Gestión debe realizar una encuesta dirigida a los maestros, con el fin de establecer el nivel de apropiación en la utilización de las Tics en su quehacer pedagógico y cotidiano. Dicho instrumento se digitalizará y será el referente de progreso para las futuras capacitaciones por más cortas que se las plantee
2. Realizar un plan de acción de acuerdo a las necesidades de cada área, el cual será revisado y analizado por la mencionada comisión, con el objetivo de planificar capacitaciones cortas fuera de las horas pedagógicas y en forma continua, aprovechando el contingente humano que tiene la institución por la especialidad técnica en informática.
3. El equipo de investigación de la institución diseñará cada periodo escolar una encuesta de satisfacción dirigida a estudiantes y padres de familia con el fin de determinar el impacto que ha tenido la implementación de las TICs por parte de los docentes, en el proceso de aprendizaje.
4. Se creará un Foro en el Blog de la institución dirigido a docentes y estudiantes, con el fin de recibir sugerencias que permitan el mejoramiento continuo de la utilización de las TICs en el aula.
5. El Vicerrector con los Jefes de Área revisarán las diferentes herramientas pedagógicas virtuales, que cada maestro diseñe para el desarrollo de sus clases. Por ejemplo: bajar información actualizada de internet para las evaluaciones, evaluaciones simultaneas on line talleres, micro-proyectos, recibir deberes vía e-mail, bajar videos, etc. dependiendo de la complejidad de las asignaturas.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ahumada, P. (2001), La evaluación una concepción de aprendizaje significativo, Ed. Universidad Católica de Valparaíso Chile. p. preliminar.
2. Arancibia, Violeta –Herrera, Paulina STRASSER, Katherine. Manual de Psicología Educativa, Universidad Católica de Chile, Santiago, 2000.
3. Arellano, Enrique. (1997). Didáctica del aprendizaje grupal, Graficas Lizzete, 3era Edición, Loja.
4. Asamblea Nacional del Ecuador. (2011).Constitución del Ecuador. Folleto.Pág.12.
5. Ausubel, David – NOVAK, Joseph – HANESIAN, Helen: Psicología Educativa. (1997). Un punto de vista cognoscitiva, Trillas, México.
6. Barriga, Frida., HERNÁNDEZ, Gerardo. (2005). Estrategias docentes, una interpretación constructivista, Mc Graw Hill Ediciones, México.
7. Batista, Bolis, Gian. (2010). Filosofía de la Educación, Reflexiones sobre Educación en tiempos de globalización, Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.
8. Bethencourt, Agustín, Plan estratégico nacional de infancia y adolescencia, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid-España.
9. Buele, Mariana.(2010). Diseño de Proyectos Educativos, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
10. Calero, Mavilo, Educar jugando, Colección para educadores, N° 5, Alfa omega, Perú ,2003.
11. Carrillo, Mauricio, Así vive un triunfador”, Revista Triunfadores, N° 81, Pg. 3, Bogotá, 2007.
12. Castro Pimienta,N. (2011) Evaluación Educativa, Universidad Tecnológica América, Ecuador, p.2.
13. Chininin, Víctor. (2011). Guía didáctica, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
14. Cliffort Margaret. (1983). Enciclopedia práctica de la Pedagogía, Aprendizaje y enseñanza, ediciones Océano, España.
15. Coll, César y otros. (2003). El constructivismo en el aula, Méjico.

16. Costa, Alicia. (2011) Didáctico por Disciplinas, Guía Didáctica, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
17. Curso para docentes. (2009). Evaluación, Revista N°3, Grupo Santillana, Ecuador.
18. Curso para docentes. (2009). Mediación Pedagógica, Revista N°4, Grupo Santillana, Ecuador.
19. Curso para docentes. (2009) Planificación y Ciclo de Aprendizaje, Revista N°5, Grupo Santillana, Ecuador.
20. Curso para docentes. (2009). Evaluación, Revista N°3, Grupo Santillana, Ecuador.
21. Curso para docentes. (2009). Modelos Pedagógicos, Revista N°6, Grupo Santillana, Ecuador.
22. Díaz Frida, Barriga Arceo. (2011). Metodología de Diseño curricular para Educación Superior, Ed. Trillas, México.
23. Droste, Klaus. (2009). Psicología Educativa, ED. Universidad Técnica Particular de Loja, Loja, Ecuador.
24. Educación para el Desarrollo y la Paz. (1996). Valorar la diversidad y aumentar las oportunidades de Aprendizaje Personalizado y Grupal. UNESCO-OREALC.
25. Escaño, José, de la Serna María Gil. (1997). Cuadernos de Educación, Cómo se aprende y cómo se enseña, Horsori, tercera edición, Barcelona.
26. Fraga, Rafael. (2008). Educación y desarrollo humano, Ed. Klendaris S.A., Quito.
27. Freire, Paulo. (2011). Cartas a quién pretende enseñar, Ecuador.
acceso 10 de febrero 2012
28. García, Joaquín. (2006). Educando con valores, Ediciones Mirbet, Primera edición, Perú.
29. Giussani, Luigi. (2006). Educar es un riesgo, Editorial UCSS, Perú.
30. González, María Teresa. (2008). Organización de Centros Escolares Dimensiones y Procesos, Ed. Pearson, México.
31. González, María Teresa. (2008). Organización de Centros Escolares Dimensiones y Procesos, Ed. Pearson Prentice Hall, México, Pg. 2.
32. Guillén, Manuel. (2006). Ética en las organizaciones: Construyendo confianza. Ed. Pearson Educación, S.A., Madrid.

33. Jara, Alída. (2011). El Currículo Escolar, Guía Didáctica, Universidad Técnica Particular de Loja.
34. Jiménez, Fausto. (2004). Cómo convertir el carbón en oro. guía práctica para triunfar y alcanzar el éxito. Básica de valores, Impre libros, Colombia.
35. Laforucade, P. D. (2010). Folleto de Evaluación educativa, Ecuador.
36. Macmillan, James. (2010). SCHUMACHER, Sally, Investigación educativa, Top printer Plus, España.
37. Maggi, Rolando. (1995). Desarrollo humano y calidad, Valores y actitudes, Pág. 212, Tercera Edición, LIMUSA Noriega EDITORES, México.
38. Martínez, Luis. (2001). Mutis Luis, Vallejo Mariana, La Dimensión Humana de la Educación, Ed. Ángel, Colombia.
39. Maya, Arnobio. (2003). Conceptos Básicos para una Pedagogía de la Ternura, Eco Ediciones, Colombia.
40. Ministerio de Educación del Ecuador. (2010) Introducción a la Actualización Curricular de la Educación General Básica, Quito-Ecuador.
41. Ministerio de Educación del Ecuador. (2009). Curso de Inclusión educativa, Dinse, Ecuador.
42. Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). Nuevas formas de enseñar y aprender con el currículo vigente, revista Pizarra, Ecuador.
43. Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. (2004). Programa de mejoramiento y capacitación docente, mariscal ediciones, Ecuador.
44. Ministerio de Educación y Cultura. (2011). Evaluación a directivos y docentes 2011-2012, Ecuador.
45. Ministerio de Educación. (2002). Evaluación de los Aprendizajes, Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. (DINAMEP). Organización de Estados Iberoamericanos (OID). Orión.
46. Ministerio de Educación. (2009). Curso de Inclusión Educativa, Educación DINSE, Ecuador.
47. OCEANO. (1999). Enciclopedia general de la educación, Vol. 1º, Océano Barcelona.
48. Paladines Carlos. (2006). Historia de la Educación y del Pensamiento Pedagógico Ecuatoriano, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja, Loja.

49. Paladines, Carlos. (2011). Problemas Sociales y Pedagógicos del País, Guía Didáctica, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja, Loja.
50. Palos, José CASA, Dolores. (2006). Ejes para el desarrollo de los ejes transversales del currículo, colección para educadores, N° 8 , el Comercio, Perú.
51. Peña, Antonio, GÓMEZ.(2006). Juan, RUBIO, Ana, Potenciar la capacidad de aprender a aprender, Alfa omega, Perú.
52. Piaget, J. (2002). La equilibración de las estructuras cognoscitivas, Madrid, Siglo XXI.
53. Poveda, Olga. (1993). Pedagogía de la Evaluación del rendimiento intelectual moral y psicomotriz, segunda edición, Quito.
54. Prieto, Daniel. (2004), La Comunicación en la Educación, Argentina, Ed. La Crujía, Pág, 45,46.
55. Roeders, Paúl. (2006). Aprendiendo juntos, Un diseño del aprendizaje, Alfa omega, Pág. 3.
56. Roqueñi, José Manuel. (2005). La educación de la afectividad, Una propuesta desde el pensamiento de Tomas de Aquino, EUNSA, Pamplona España.
57. Sánchez, Verónica. (2011). Pedagogía General, Universidad Técnica Particular de Loja, Primera edición, Loja, Ecuador.
58. NEVO, D. (1997). Evaluación basada en el centro. Un diálogo para la mejora educativa. Bilbao: Mensajero, 207 pp.
59. B. Maccario; Métodos y sistemas de evaluación 02/ 06 / 2012
60. Stenhouse L , (1984), " Investigación y Desarrollo del Currículo. Ed. Morata, Madrid.
61. Santos Guerra, Miguel A. "Patología general de la evaluación educativa". Málaga 2007

9. ANEXOS

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

Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

previstos por las autoridades.					
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.					
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.					
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.					
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.					
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					

4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

trabajo de la clase.					
----------------------	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES 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:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL PRFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	VALORACIÓN				

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 y respeto.					
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.					
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.					
3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.					
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.					
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Sí No

¿Quién aplicó la ficha?

Rector Director Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

- 1° Bach 2° Bach 3° Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

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

B. PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

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

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR O RECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte					

del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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 a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					

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

1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

en la institución educativa.					
3.11.Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!





