



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato en la Unidad Educativa Hernán Cordero Crespo, parroquia San Sebastián, cantón Cuenca, de la provincia del Azuay, durante el año 2012 – 2013.”

Tesis de grado

Autor:

Pineda Riera, Hilda Mercedes

Directora:

Ramírez Zhindón, Marina del Rocío, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

Certificación

Magister.

Marina del Rocío Ramírez Zhindón.

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA

Que el presente trabajo, denominado: “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de educación básica y bachillerato en la Unidad Educativa Hernán Cordero Crespo, parroquia San Sebastián, cantón Cuenca, de la provincia del Azuay, durante el año 2012 – 2013.” realizado por el profesional en formación: Pineda Riera Hilda Mercedes; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, abril de 2013

f).....

Cesión de Derechos

“Yo, Pineda Riera Hilda Mercedes declaro ser autor (a) de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f.....

Autor: Pineda Riera Hilda Mercedes

Cédula 010255244-5

DEDICATORIA

A Dios, guía espiritual de mi existencia, que me ha permitido culminar con éxito este nuevo reto en mi carrera profesional.

A mi esposo que me ha demostrado toda su comprensión, paciencia y apoyo incondicional.

A Magaly, mi hija, fuente de inspiración y razón de mi vida, quien con su sonrisa y palabras expresaba fuerza para que mis sueños se cristalicen, enrumbándome aún más con paso firme a la carrera del Magisterio. Mi inmensa gratitud, es para ustedes.

HILDA

AGRADECIMIENTO

Dejo expresa constancia de mis más sinceros agradecimientos a todos cuantos hacen la Universidad Técnica Particular de Loja. De una manera muy especial mi agradecimiento a la Mgs. Marina del Rocío Ramírez Zhindón, Directora de la Tesis, por sus sabios conocimientos y por la contribución generosa y abnegada como orientadora, guía y conductora de este trabajo.

Mi agradecimiento a la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”, a los directivos, maestros, estudiantes y padres de familia por su valiosa colaboración, para llevar a feliz culminación el trabajo propuesto.

A todas aquellas personas que sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos en este arduo trabajo para así llegar a feliz término.

HILDA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Página
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS.....	II
CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO TEÓRICO	
3.1 Calidad de las instituciones educativas	
3.1.1. Concepto de calidad.....	7
3.1.2. Concepto de calidad total	7
3.1.3. Definición de calidad educativa	8
3.1.4. Calidad de las instituciones educativas en América Latina.....	9
3.1.5. Calidad de la educación desde la perspectiva del estado ecuatoriano	10
3.1.6. Como surgen los estándares de calidad en América Latina	11
3.1.7. ¿Por qué necesitamos estándares educativos en el Ecuador?	12
3.1.8. ¿Cómo se construyen los estándares en Ecuador?	12
3.1.9. ¿Qué es un estándar	13
3.1.10. ¿Qué es un estándar de calidad.....	14
3.1.11. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?	14
3.1.12. Tipos de estándares.....	15
3.1.13. ¿Cómo se organizan los estándares?	16
3.1.14. Factores que determinan la calidad en los centros de enseñanza ..	16
3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA	
3.2.1. Concepto de evaluación.....	17
3.2.2. Concepto de evaluación educativa.....	18
3.2.3. La evaluación de la calidad educativa: origen y evolución.....	18
3.2.4. Evaluación de las Instituciones Educativas	19
3.2.5. Bases Conceptuales de la Evaluación Institucional	20

3.2.6. La evaluación según su aplicación en el tiempo.....	22
3.2.7. La evaluación según los criterios para emitir juicios de valor.....	23
3.2.8. Propósitos de la evaluación de las instituciones educativas	23
3.2.9. Características de la evaluación.....	24
3.2.10. Funciones de la evaluación	25
3.2.11. Proceso de evaluación	25
3.2.12. Tipología de la evaluación.....	26
3.2.13. Instrumentos para la evaluación.....	27
3.2.14. Criterios para evaluar las instituciones educativas	28

3.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

3.3.1. ¿Qué es el desempeño?	28
3.3.2. Conceptos de desempeño profesional	29
3.3.3 ¿Que es el desempeño profesional docente?	29
3.3.4. Evaluación del desempeño docente	30
3.3.5. Evaluación del desempeño docente desde la propuesta ministerial ..	31
3.3.6. Estándares de desempeño docente	32
3.3.7. ¿Qué es un docente de calidad?.....	32
3.3.8. Impacto que puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes	32
3.3.9. ¿Cómo debe actuar el buen docente?	34
3.3.10. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente	35
3.3.11. Características dela evaluación del desempeño docente	37
3.3.12. Funciones de la evaluación del desempeño docente	38
3.3.13. Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente	39
3.3.14. Procedimiento de la evaluación externa del desempeño docente ...	40

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

3.4.1. Que son los directivos	40
3.4.2. Características de la evaluación del desempeño directivo	41
3.4.3. Las organizaciones escolares y el papel de sus directivos	42
3.4.4. Funciones de la evaluación directiva.....	42
3.4.5. Estándares de desempeño directivo	43
3.4.6. Procedimientos de la evaluación interna del desempeño directivo	44
3.4.7. Procedimiento para obtener los resultados de la evaluación del	

desempeño docente.....	45
3.4.8. Nivel de calificación de la evaluación del desempeño docente y de directivos.....	46
3.49 Capítulo IV. De la evaluación educativa	47
4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	
4.1 Población y muestra	48
4.1.1 Población	48
4.1.2 Muestra	49
4.2. Técnicas e instrumentos de investigación.....	50
4.2.1. Técnicas.....	50
4.2.2. Instrumentos	50
4.3. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO	
4.3.1. Diseño.....	52
4.3.2. Procedimiento	53
4.4. COMPROBACIÓN DE LOS SUPUESTOS.....	54
5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	
5.1. RESULTADOS.....	56
5.2. DISCUSIÓN	56
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	
6.1. Conclusiones	153
6.2. Recomendaciones	155
7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	
7.1. TÍTULO	157
7.2. JUSTIFICACIÓN	157
7.3. Objetivos de la propuesta.....	158
7.4. ACTIVIDADES	159
7.5. Localización y cobertura espacial.....	163
7.6. Población Objetivo	163
7.7. Sostenibilidad de la propuesta	163
7.8. Cronograma de la propuesta.....	165

8. BIBLIOGRAFÍA	166
9. ANEXOS	174

1. RESUMEN EJECUTIVO

La Universidad Técnica Particular de Loja, de acuerdo al Plan Decenal de Educación, (2006-2015), plantea un programa de investigación sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

La presente investigación se realizó en la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo” de la ciudad de Cuenca. Para tal efecto se aplicó el muestreo aleatorio simple, que permitió detectar la muestra de 321 estudiantes, 196 padres de familia; para los docentes, Consejo Ejecutivo, Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, directora y supervisión se contó con la población total.

Los instrumentos aplicados fueron autoevaluación, coevaluación de docentes y directivos, evaluación de estudiantes, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y supervisora, dando como resultado un nivel de desempeño de docentes y directivos **bueno**.

En relación a los resultados obtenidos, se establece una propuesta, que aspira mejorar la práctica educativa en el octavo año de Educación Básica de la Institución investigada, mediante la utilización de recursos didácticos, en los que participarán docentes y estudiantes.

2. INTRODUCCIÓN

Resulta notoria la importancia que en estos momentos ha adquirido la evaluación de la calidad en el ámbito de la educación, por tal razón la presente investigación tiene como elemento esencial el diseño de una evaluación, sustentada en un sistema de indicadores que permita conocer la calidad del desempeño profesional de docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

En tal virtud, el gobierno nacional, como respuesta a las insuficiencias detectadas en el desempeño de los profesores y directivos vinculados en el proceso educativo, se concreta en un sistema de acciones o tareas evaluativas a cumplir, a corto, mediano y largo plazo y, anhela a través de procesos metodológicos, permitir a los actores educativos mejorar la calidad de su desempeño.

En efecto, basados en el Plan del Buen Vivir 2009 – 2013, que contiene entre tantos retos, mejorar el aspecto educativo, se ha enfocado en estándares de calidad educativa, que ayudan a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo, para ello ha emprendido una **política académica** sobre evaluación, para conocer como se está desarrollando la práctica educativa y plantear programas de capacitación que permitan mejorar día a día las labores docentes y directivas.

Por ello, dada la importancia de la evaluación en el sistema educativo, se ejecutó un proceso investigativo en la **Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”**, para lo cual se aplicó instrumentos diseñados que buscaron recoger información sobre lo que ocurre en dicha institución, respecto a las condiciones y acciones realizadas, para identificar sus debilidades y fortalezas; plantear una propuesta de mejoramiento y dar cumplimiento a los objetivos propuestos en el presente trabajo investigativo.

En concordancia con lo anterior, se plantea que la evaluación en el ámbito local se da basado en el principio de que “se evalúa para mejorar”, cuyo objetivo es elevar la calidad educativa, favorecer la transparencia, la rendición de cuentas y propiciar el diseño adecuado de políticas educativas (Secretaría de Educación Pública, 2011).

Haciendo referencia a la evaluación del desempeño profesional de docentes y directivos de la Unidad Educativa “**Hernán Cordero Crespo**”, se puede decir que un directivo de la institución (vicerrector), supo manifestar que este proceso le parecía muy importante para el mejoramiento de la calidad educativa, y que por lo tanto la evaluación que ejecuta el Ministerio de Educación está en proceso en esta institución educativa. En cuanto a investigaciones sobre evaluación realizadas por estudiantes de la Universidad Técnica Particular de Loja, señaló que era la primera vez, pues en años anteriores ya habían realizado una investigación, pero que era relacionada con el Eje Transversal de los **Valores**.

La información acerca de los resultados obtenidos en este proceso de investigación, es un insumo insustituible para que la Universidad Técnica Particular de Loja, auspiciante de la **Maestría de Pedagogía**, conozca el rumbo que está dando el sistema educativo en su conjunto, y pueda emprender acciones de cambio en su calidad de gestora de educadores y educadoras, y por lo mismo diseñe, planifique y actualice contenidos y metodologías acordes a las necesidades y exigencias de la sociedad actual.

Con relación a la institución donde se realizó la investigación, se recalca que este proceso ha sido importante porque permitió determinar en qué medida se están cumpliendo las **metas** trazadas, detectar las **fortalezas y debilidades** sobre el desarrollo de competencias básicas, de docentes y directivos, los medios, recursos que utilizan, las estrategias aplicadas, las habilidades didácticas y pedagógicas de los docentes, condiciones profesionales, etc., y en base a aquello se presenta una propuesta de mejoramiento de la calidad, propuesta que busca optimizar el desempeño docente del octavo año de Educación Básica y retroalimentar la práctica educativa mediante la activación y uso de recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.

A los **estudiantes** permitirá identificar puntos fuertes y débiles en el desarrollo de sus competencias para la vida, y participar así de los procesos de mejoramiento continuo y evaluación en el aula y en la institución misma. A los **docentes** servirá como instrumento que permita saber cuánto aprendió el estudiante, para determinar las capacidades y comportamientos como educadores, para reflexionar sobre la

actitud y preparar al estudiante para la vida y la participación en la sociedad a la que pertenece.

Por su parte, a los **padres y madres de familia**, les servirá para que se informen sobre la calidad de la educación que reciben sus hijos, y así poder analizar y contribuir al mejoramiento del desempeño de las instituciones frente a los estándares esperados.

Como **estudiante** de la Universidad Técnica Particular de Loja esta investigación me servirá en mi vida profesional, para identificar con certeza de lo que los estudiantes deben saber y saber hacer en cada nivel de su escolaridad, para reorientar, retroalimentar la práctica educativa y obviamente contribuir a mejorar la calidad de la educación.

Se explica que para el desempeño profesional docente se aplicó: autoevaluación, coevaluación, evaluación de la rectora, estudiantes, padres de familia, lo que se complementó con la observación de una clase impartida por cada docente. Para la evaluación directiva, se realizó la autoevaluación, evaluación por parte del Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, Supervisión Escolar.

Los instrumentos que se utilizaron fueron la **observación** y la **encuesta**, por lo que los resultados obtenidos cumplen con la característica de confiabilidad y validez. La constancia, responsabilidad, seriedad e importancia del tema en el campo educativo por parte de la maestrante, así como motivación y colaboración por parte de la Rectora, Inspectora y de un maestro en particular, ha sido medios que ha facilitado en gran medida la realización del presente trabajo de investigación, de igual manera, aunque con ciertos imprevistos la colaboración de todos los actores educativos involucrados coadyuvaron en la ejecución de los objetivos planteados en el siguiente trabajo de investigación.

General:

Desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivos en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador.

Específicos:

- 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, durante el año 2012 – 2013.
- Evaluar el desempeño profesional directivo de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2012 – 2013.
- 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 para la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”.

Los supuestos permiten establecer las condiciones expresadas de manera positiva que deben existir junto con el objetivo para lograr el nivel jerárquico del presente proyecto de investigación; tales como:

- 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.

Para la comprobación del supuesto planteado se consideró la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación y coevaluación de los docentes, evaluación por la rectora, estudiantes, padres de familia relacionándolo con los estándares de calidad, se comprueba que el actual desempeño profesional docente en la institución, objeto de estudio es de 74,86%, por lo tanto no cumple con la característica de deficiente en función de los estándares de calidad.

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

Para la comprobación del supuesto planteado se consideró la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación del rector por Miembros del Consejo Directivo; evaluación a la Rectora por Miembros del Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y supervisora, relacionándolo con los estándares de calidad, se comprueba que el actual desempeño profesional directivo en la institución, objeto de estudio es de 63,82%, por lo tanto no cumple con la característica de deficiente en función de los estándares de calidad.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.1.1. Concepto de calidad

Según el Diccionario de la Real Academia Española, (2002), se entiende por Calidad a la "propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor", y es sinónimo de "buena calidad" la "superioridad o excelencia".

Según el Organismo Internacional de Normalización, (ISO, 2002), la **calidad** hace referencia al "conjunto de propiedades o características de un producto o servicio que le confieren la aptitud para satisfacer necesidades".

La **calidad**, "supone lograr un producto lo mejor posible, empleando los mejores componentes, la mejor gestión y los mejores procesos posibles", (Muñoz, 2005).

Al analizar cada uno de estos conceptos se concluye que trabajar con calidad, significa hacer las cosas bien, de manera correcta, con eficiencia, con optimismo; atendiendo las exigencias de los usuarios, en cualquier ámbito, sea este político, económicos educativo o social. Es más todas las acciones o procesos que emprendamos en nuestra vida profesional debemos hacerlo con responsabilidad, utilizando los mejores recursos y la mejor disposición para que los resultados también sean los mejores.

3.1.2. Concepto de Calidad Total

Para Bellón (2002)

Calidad Total se define como una forma de trabajar, donde los esfuerzos de todos los integrantes de una organización se orienten a una mejora continua en los procesos de trabajo, garantizando que los productos y servicio que proporcionan cumplan las expectativas de los consumidores y el sistema productivo, respete las leyes, la sociedad y el medio ambiente (p.12)

Para Varo (2000)

La **calidad total**, es el conjunto de principios, de metas organizadas, de estrategia global, dirigida a movilizar a toda empresa a fin de obtener la mayor satisfacción del cliente a menor coste posible. Es un proceso de mejora continua gracias al mejor conocimiento y control de todo el sistema: diseño, procesos, ejecución, información, proveedores, de forma que el producto recibido por los consumidores esté en correctas condiciones de uso (p.15).

Calidad total, “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor” (Real Academia Española, 1994).

En base a lo expuesto se concluye que las personas debemos trabajar orientados a una mejora continua de nuestras actividades, procesos, productos o servicios y que para ello es necesario poner en práctica nuestros conocimientos, experiencias, vivencias, habilidades, inteligencia y valores. Trabajar con calidad total es unir esfuerzos de todos los integrantes de una organización o institución, a fin de ofrecer un mejor servicio a la sociedad.

3.1.3. Definición de calidad educativa

Las normas ISO (2002), 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” (p.86).

“La calidad en la educación asegura a todos los estudiantes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta” (Graells, 2002, p.29).

Una educación de calidad es aquella capaz de formar sujetos autónomos, libres y dotados de las herramientas, de los conocimientos necesarios para pensar y construir una sociedad más justa, democrática e igualitaria, a partir de la consideración de los aspectos sociales, políticos, culturales y económicos (Azzerboni, 2003)

Educación de calidad es aquella que "asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta" La OCDE (1995).

Analizando estos conceptos se concluye que los centros educativos deben propiciar aprendizajes de calidad para que los estudiantes alcancen los objetivos trazados y caminen hacia el futuro con un fin, dispuestos a incorporarse positivamente en el mundo laboral. En este sentido la calidad de la educación se aprecia en las oportunidades que ofrecen los centros educativos, respecto al desarrollo integral de las potencialidades de los educandos y es clave para la seguridad humana, el desarrollo de las comunidades y el progreso de las naciones.

3.1.4. Calidad de las instituciones educativas en América Latina

En las últimas décadas del siglo pasado y los primeros años del presente en América Latina y el Caribe se ha registrado una tendencia sostenida al crecimiento general de la escolarización en todos los niveles.

En base a esto la PREAL, (2010), (Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe), presenta un panorama de experiencias positivas en educación, bajo el título de ***Mejores Prácticas de Política Educativa y Reforma Educativa***, cuyo propósito es servir como referente a las Instituciones Educativas que buscan una guía para mejorar la calidad de la educación que ofrecen a los estudiantes. Es más este programa fue implementado en América Latina y el Caribe para contrastar con otras investigaciones sobre los sistemas educativos más exitosos del mundo, que consideraban entre otros aspectos relevantes, el clima escolar, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, ya que su papel es decisivo en los procesos educativos y de búsqueda de calidad.

En relación a lo anterior es importante destacar que las organizaciones e instituciones educativas que obtienen resultados de calidad y mejores puntajes en pruebas nacionales e internacionales, presentan claros objetivos estratégicos y significativos; aprovechan sus recursos y talentos, y mejoran continuamente a través de los procesos sistemáticos de aprendizaje y reflexión (González, 2007)

En conclusión, a pesar del progreso alcanzado en los últimos años en la expansión de la cobertura educativa, muchos autores coinciden en señalar que se requiere de un esfuerzo mayor por parte de los países de América Latina y el Caribe para lograr los estándares de los países más desarrollados; en este sentido señalan que existe muchas formas de mejorar un sistema educativo y alcanzar una educación de calidad, cada país tiene su propia idea y la posibilidad de formular propuestas que busquen innovar y mejorar la práctica educativa para el desarrollo de los pueblos, con la participación de todos los actores educativos.

3.1.5. Calidad de la educación desde la perspectiva del estado ecuatoriano

La constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que, “la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y en su artículo 27 agrega que la educación debe ser de calidad. Adicionalmente, la sexta política del ***Plan Decenal de Educación (2006-2015)*** que hasta el año 2015, se deberá mejorar ***la calidad y equidad de la educación, e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo***. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

En este contexto, el Ministerio de Educación del Ecuador expidió el Acuerdo No. 195 el 30 de mayo del 2007, con la finalidad de “Oficializar la aplicación de pruebas de rendimiento al logro académico, en los establecimientos educativos del país, fiscales, fiscales misionales, municipales, particulares, hispanos y bilingües de manera censal, cada tres años a partir del 2008”.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica. Por lo tanto, de manera general, nuestro sistema educativo será de ***calidad*** en la medida en que dé las mismas oportunidades a todos, y en la medida en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados

que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país (Leimare, 2004).

En conclusión la capacidad de aprender es lo que distingue a cada ser humano, por lo tanto ese aprendizaje debe ser significativo y formativo para conseguir la excelencia educativa. En efecto el Ecuador debe reconceptualizar la educación como servicio público, basado en el principio del Bue Vivir, debe generar políticas y orientaciones para mejorar la calidad educativa y de esta forma contribuir a la formación de hombres y mujeres libres, autónomos/as y responsables, consigo mismos, con los demás, con el medio ambiente y con la sociedad.

3.1.6. Como surgen los estándares de calidad en América Latina

Surge en base al Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe - **PREAL**– (2004), que es un proyecto conjunto del **Diálogo Interamericano**, con sede en **Washington**, y la Corporación de Investigaciones para el Desarrollo, con sede en **Santiago de Chile**. Su objetivo central es contribuir a mejorar la calidad y equidad de la educación en la región mediante la promoción de debates informados sobre temas de política educacional y reforma educativa, la identificación y difusión de buenas prácticas y la evaluación y monitoreo del progreso educativo.

Sus actividades se realizan a través de Centros Asociados de Investigación y Políticas Públicas en diversos países de la región y comprenden la realización de estudios, la organización de debates y la promoción de diálogos públicos sobre temas de política educacional y reforma educativa.

El Grupo de Trabajo sobre Estándares y Evaluación del PREAL fue creado con el propósito de informar, legitimar y utilizar espacios de la labor de medición de resultados del aprendizaje y promover un debate informado sobre el tema de la formulación de estándares. Se coordina desde el Grupo de Análisis para el Desarrollo -- GRADE -- de Lima, Perú, y cuenta con una amplia red de participantes con los que se vincula a través de un sitio virtual desde el cuál también divulgan los resultados de estudios realizados en el marco de sus actividades y promueven foros y debates sobre su contenido (PREAL,2004).

En conclusión, como se puede apreciar, dada la importancia de la educación para el progreso y desarrollo de los pueblos, el tema de estándares de calidad es un aspecto considerado por muchos países de América Latina, cuyo objetivo es desarrollar un programa de investigación sobre las variables asociadas a la calidad de la educación básica y fortalecer la capacidad técnica de los Ministerios de Educación en el área de la evaluación de calidad.

3.1.7. ¿Por qué necesitamos estándares educativos en el Ecuador?

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares de aprendizaje; es decir, con descripciones explícitas de lo que los estudiantes deberían saber y saber hacer en cada nivel de su escolaridad, tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Por ejemplo, la última versión del Informe McKinsey & Company, (2010) sobre la calidad de los sistemas educativos confirma este punto. En este estudio se analizan veinte sistemas educativos de todo el mundo que se consideran muy buenos o que han logrado importantes mejoras en poco tiempo, y se concluye que tener estándares educativos es una estrategia necesaria para el mejoramiento de un sistema educativo.

Por su parte, los estudios de PISA (2010): Programa Internacional para la Evaluación de los Estudiantes, establecen que los sistemas educativos a nivel mundial cuyos estudiantes tienen alto rendimiento se caracterizan, entre otras cosas, por tener estándares públicos que establecen lo que deben aprender los estudiantes.

3.1.8. ¿Cómo se construyen los estándares en Ecuador?

El Ministerio de educación del Ecuador (2011), lanza la propuesta de estándares de Calidad Educativa de Desempeño Docente y Directivo con el apoyo de la OEI, (Organización de estados Iberoamericanos) cuyo propósito es mejorar la calidad de la educación en todo el país.

Al respecto la construcción de esta propuesta educativa comprende las siguientes etapas:

- Sistematización de la experiencia nacional e internacional relacionada a estándares de calidad educativa;
- Formulación de las propuestas iniciales de estándares de calidad educativa, así como los tres modelos actualmente existentes;
- Visita a instituciones educativas de diferentes tipos (fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares) para contextualizar las propuestas de estándares a la realidad ecuatoriana; Organización de talleres técnicos con diversos actores nacionales para la construcción de los estándares;
- Organización de talleres técnicos con expertos internacionales de Argentina, Bélgica, Canadá, Chile, España y Uruguay que conocen la realidad educativa de los países latinoamericanos;
- Consulta a actores del sistema educativo (supervisores, directores, rectores, docentes de aula, padres de familia y estudiantes) provenientes de todo el país.
- Consulta a académicos, técnicos y especialistas del área educativa;
- Consulta a la sociedad civil;
- Incorporación de sugerencias recibidas para crear los documentos finales;
- Presentación y socialización de los estándares educativos

3.1.9. ¿Qué es un estándar?

De acuerdo con la definición del diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, (2010) “estándar es aquello que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia”.

“Es una especificación técnica o un conjunto de criterios que han sido aprobados por una organización reconocida de estándares o comité que sirve como punto de referencia para su comprobación” (ISO, 2004): Organización Internacional para Estandarización.

“Estándar es un documento establecido por consenso, aprobado por un cuerpo reconocido, y que ofrece reglas, guías o características para que se use repetidamente”: Project Management Institute, (PMI, 2010).

En consideración a los conceptos planteados se puede concluir, que los estándares tienen como objeto mejorar la calidad, reforzar los procesos, con miras a conseguir

mejores resultados; por ello todas las actividades desarrolladas al servicio de la comunidad deben fijarse en modelos o patrones que permitan mejoras profesionales o intelectuales, para así demostrar eficiencia y eficacia en todo aquello que se ofrece.

3.1.10. ¿Qué es un estándar de calidad?

Para la Real Academia Española, (2004)

Estándar de calidad es el que reúne los requisitos mínimos en busca de la excelencia dentro de una organización institucional. Son normas y protocolos internacionales que deben cumplir productos de cualquier índole para su distribución y consumo por el cliente final.

En pocas palabras como su nombre lo dice un estándar de calidad permite dotar de **calidad** a cualquier proceso o producto que se desarrolle en el quehacer cotidiano, con mira a su buena práctica.

3.1.11. ¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Para el congreso Internacional para Docentes de la Región (2008).

Un estándar es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Todo estándar significativo ofrece una perspectiva de educación realista; si no hubiera modo de saber si alguien en realidad está cumpliendo con el estándar, no tendría valor ni sentido. Por tanto cada estándar real está sujeto a observación, evaluación y medición.

Según el Ministerio de Educación (2010), los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad.

El principal propósito de los estándares es **orientar**, **apoyar** y **monitorear** la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo (Ministerio de Educación, 2008).

De lo expuesto, los estándares también tienen la misión de señalar a los profesores que es lo que se tiene: Que mejorar; que enseñar y que tienen que aprender los estudiantes; que innovar y crecer; que desechar.

3.1.12. Tipos de estándares

Tabla 1

ESTANDARES	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	APORTE PERSONAL
De Aprendizaje	Son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben tener los estudiantes desde educación inicial hasta bachillerato	Mucho dependerá de docentes y directivos para que los estudiantes desarrollen aquello que les servirá para formarse como personas y como profesionales
De Gestión Escolar	Son procesos de gestión prácticas institucionales que contribuyen a que los estudiantes logren los resultados esperados.	La institución educativa como fuente de formación de niños/as jóvenes y señoritas debe emprender acciones y procesos acorde a las necesidades, intereses y expectativas de los estudiantes.
De Desempeño profesional	Orientan la mejora de la labor profesional de los docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano.	La formación permanente, actualizada de los actores educativos será primordial para mejorar localidad de la educación.

Fuente: Ministerio de Educación del Ecuador, (2012)

Elaboración: Hilda Pineda.

3.1.13. ¿Cómo se organizan los estándares?

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2010), los estándares se organizan en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular. Los niveles de progresión están organizados de la siguiente manera:

Primer Nivel: Al término del **primer año** de Educación General Básica

Segundo Nivel: Al término del **cuarto año** de Educación General Básica

Tercer Nivel: Al término del **séptimo año** de Educación General Básica

Cuarto Nivel: Al término del **decimo año** de Educación General Básica

Quinto nivel: Al término del **tercer año** de bachillerato.

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

Según la Universidad Autónoma de Chiapas – México, existen distintos elementos, factores, variables y dimensiones que pueden utilizarse en la identificación de la calidad de un centro, entre estos tenemos:

- **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, patios 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 y otros.

Es evidente que a más de estas dimensiones, existen otras que no pueden omitirse, y que constan en la guía didáctica, entre ellas tenemos: el clima escolar; la

respuesta del centro a las demandas comunitarias y sociales; el estímulo a la actividad del estudiante; la participación democrática de todos los actores, la cualificación y formación docente; la innovación educativa; el grado de compromiso de los distintos actores con la cultura institucional; y obviamente el trabajo en equipo son algunos de los elementos que nos permitirán identificar lo que usualmente se denomina calidad educativa.

3.2. EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

3.2.1. Concepto de evaluación

Definición ABC » General » Evaluación dice:

Se denomina *evaluación* al proceso dinámico a través del cual, e indistintamente una empresa, organización o institución puede conocer sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores.

Según el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, (2004), “**evaluar** quiere decir valorar, estimar el valor de las cosas no materiales”.

Blázquez, (1988) “La **evaluación** busca el cumplimiento de los objetivos, al determinación al merito o valor de un programa y el camino para tomar buenas decisiones” (p.60).

En base a estos conceptos se concluye que la evaluación es un instrumento de ayuda, nos permite saber que está ocurriendo en una empresa o institución pública o privada y por qué, para así aportar datos validos de hechos o situaciones de los cuales se necesita información y hacer los correctivos necesarios y oportunos, si fuera el caso. Debemos tener presente que la evaluación está presente en todo acto humano, sea este económico, social, laboral, educativo, deportivo, ya que es una estrategia que nos proporciona información muy valiosa para la toma de decisiones.

3.2.2. Concepto de evaluación educativa

“La evaluación se concibe como interpretación de medidas, o control, que tiene como objeto básico proporcionar los elementos para la comprensión de lo que sucede en el aula; se trata de un “acto de conocimiento, de interrogación, de problematización” (Díaz, 2010).

“Es un proceso de análisis estructural y reflexivo, que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información para ayudar a mejorar o ajustar las acciones educativas” (Saavedra, 2008, p.71)

“La evaluación es un instrumento de diálogo, comprensión y mejora de la práctica educativa” (Guerra, 1993, p. 226).

“Es un instrumento para sensibilizar el quehacer educativo y fortalecer la innovación” (González, 2007, p.83).

Concluimos que la evaluación educativa debe servir para reorientar y planificar actividades educativas, conocer lo que ocurre en la institución y en el aula de clases, para hacer correctivos necesarios y emprender procesos pedagógicos eficientes. La evaluación no debe reducirse al hecho habitual de evaluar los aprendizajes de los estudiantes, sino debe considerar aspectos como: la capacidad intelectual, el desarrollo afectivo y social, las actitudes, la metodología empleada, comunicación en el aula, etc. En definitiva el objetivo principal de la evaluación educativa debe ser lograr el mejoramiento institucional y el sistema educacional en general.

3.2.3. La evaluación de la calidad educativa: origen y evolución

Desde una perspectiva histórica, la preocupación por el control de la calidad tuvo su origen en el mundo empresarial, para pasar después a otros servicios sociales, como la **educación**. En las primeras etapas se instauró el control de calidad del producto, siendo después de la segunda Guerra Mundial y especialmente a partir de los años 50 cuando surge, originariamente en Japón, un nuevo concepto que introduce técnicas preventivas del error centrado en el control de la calidad durante el proceso (Cano, 1998).

En el ámbito concreto de la educación, aunque "**calidad**" fue una expresión utilizada de tiempos antiguos, la generalización de su aplicación tuvo su origen a partir de la década de 1960. De hecho, las primeras aproximaciones al tema de la **calidad educativa se** produjeron una vez que la mayoría de los países desarrollados alcanzaron los objetivos de carácter cuantitativo en sus sistemas escolares, es decir, cuando se logró el acceso de toda la población a la educación. Una vez superados los retos de acceso y permanencia en el sistema educativo, los poderes públicos empezaron a preocuparse por el uso eficiente de los recursos y por el logro de resultados. Así, las investigaciones sobre calidad de la educación tienen como punto de partida el denominado **movimiento de Escuelas Eficaces**, que hacían referencia a la igualdad de oportunidades educativas (Coleman, 1966).

3.2.4. Evaluación de las Instituciones Educativas

La evaluación Institucional, como tal es la concreción de una reflexión permanente y compartida sobre la acción educativa, que propicia la mejora de la práctica; además de aportar conocimientos al proceso de organización y puesta en práctica de la enseñanza consiste en que un Centro por su propia iniciativa pueda poner en marcha procesos de autoevaluación institucional (Santos Guerra, 1993, p. 226-232).

Según el Acuerdo Ministerial N°. 025-09, la evaluación de las **Instituciones Educativas** se orientan al monitoreo de las actividades y competencias de sus autoridades: rectores, vicerrectores e inspectores; directores y subdirectores, en los ámbitos de la gestión gerencial, pedagógica, financiera y comunitaria.

En este sentido al **evaluar** una institución educativa, se deben tomar en cuenta todos los aspectos que lleva inmersa la institución educativa; esto es, estudiantes, directivos, docentes, personal administrativo, padres de familia, instalaciones, etc., se escudriña todo con el fin de conocer la realidad del centro educativo y tomar decisiones apropiadas para ofrecer una educación de calidad.

Según Casanova, (2004), en una institución educativa existe **calidad**, cuando al realizarse las evaluaciones, se comprueba tres aspectos específicos:

- Cuando existe transformación del estudiante y del docente, tanto intelectual, emocional como personalmente.
- Cuando la institución educativa hace el mejor uso de los recursos con los que cuenta; dándole un adecuado mantenimiento a las instalaciones, ya que son su carta de presentación, y
- Cuando existe una buena relación entre todas las personas que se relacionan en el contexto educativo como son: padres de familia, estudiantes, maestros, directivos y todo el personal que labora en él.

Sin embargo, al evaluar una ***institución educativa***, a más de lo anterior, también se considera: el proyecto educativo, proyecto curricular, plan de estudios, unidades didácticas, aprendizajes significativos, calidad de los espacios arquitectónicos, clima y cultura organizacional, relaciones entre profesores, funciones directivas, autoevaluación del equipo directivo, en definitiva se evalúa eficiencia y eficacia de un grupo de trabajo (Santos Guerra, 1993).

Se concluye, que es necesario tener presente que para que una institución funcione de manera adecuada debe estar siempre en constante renovación y evaluación de los elementos citados anteriormente, ya que todos son importantes para mantener una educación de calidad, sería difícil mencionar que se puede impartir una educación de calidad en una institución educativa donde no existe ese compromiso de cambio y transformación.

3.2.5. Bases Conceptuales de la Evaluación Institucional

Para Alfaro, (2000).

La evaluación como parte integrante del proceso de enseñanza aprendizaje ha sido objeto de un estudio intenso y profundo durante los últimos años, como consecuencia de la aparición de los diversos paradigmas científicos y desarrollo de diversos modelos pedagógicos, y aportaciones de disciplinas como la psicología, filosofía y sociología.

Para Tyler, (2004)

La evaluación un proceso inherente al sistema educativo sirve para recoger información en forma permanente sobre la eficacia del sistema en todas y en cada

una de sus etapas, es decir al comienzo, durante y al final del proceso del aprendizaje; valorar al alumno, rectificar, optimizar, replantear, retroalimentar y mejorar el proceso educativo en todos sus componentes (p. 75).

Con esta afirmación podemos decir que a la evaluación se entiende como una actividad básicamente valorativa e investigativa y, por ello, facilitadora de cambio evolutivo y desarrollo profesional.

Desde cualquier concepción, “evaluar es mucho más que calificar, significa enjuiciar, tomar decisiones sobre nuevas acciones a emprender y, en definitiva, transformar para mejorar. El descubrimiento y la satisfacción de las necesidades educativas es lo que da sentido a la evaluación (Crobach, 2000).

Hernández, (2010) señala:

En la actualidad la evaluación está al servicio de la educación, y por lo tanto, deja de ser objetivo central de los programas la simple transmisión de información y conocimientos. Existiendo la necesidad de un cuidado mayor del proceso formativo, en donde la capacitación del alumnado está centrada en el autoaprendizaje, como proceso de desarrollo personal.

Bajo la perspectiva educativa, la evaluación debe adquirir una nueva dimensión, con la necesidad de personalizar y diferenciar la labor docente. Cada alumno es un ser único, es una realidad en desarrollo y cambiante en razón de sus circunstancias personales y sociales. Un modelo educativo moderno contemporiza la atención al individuo, junto con los objetivos y las exigencias sociales.

Al respecto dos grandes vías se han puesto en marcha de forma progresiva, en los sistemas educativos:

- a) El desarrollo de la **evaluación interna** de forma colegiada, por medio del auto-estudio.
- b) El desarrollo de la **evaluación externa**, que permitan conocer más objetivamente la institución educativa por medio del proceso de acreditación y certificación. Estos planteamientos ampliaremos mas adelante.

3.2.6. La evaluación según su aplicación en el tiempo

La evaluación es una actividad cotidiana que todas las personas realizamos con objetivos y finalidades diferentes, ha sido una actividad común y característica del ser humano desde que éste existe. Es así que en las acciones que cada día llevamos a cabo, se produce tanto de manera consciente como inconsciente un conjunto de valoraciones, estimaciones, comparaciones, etc., que corresponden a procesos evaluativos de toda clase de aspectos, temas, cuestiones (Díaz, 2005)

Es evidente, que en esta evaluación que por lo general llevamos a cabo las personas hay diferencias importantes y significativas respecto a la evaluación que se realiza en los centros educativos. Al respecto tenemos:

Evaluación diagnóstica: Se emplea para determinar la situación inicial en la que se encuentra un proceso educativo. **Evaluación formativa:** Se prefiere para supervisar el desarrollo de un proceso educativo. **Evaluación sumaria:** Su aplicación es para evaluar la efectividad y eficiencia final de una intervención educativa (Valenzuela, 2004).

Es importante destacar la evaluación, es una acción didáctica que se realiza en todos los centros educativos, como un elemento más del proceso educativo. De ahí que Ralph Tyler, considerado el verdadero padre de la evaluación sistemática manifiesta que la evaluación consiste en comparar los resultados de la enseñanza con unos objetivos planteados previamente. Para alcanzar estos objetivos se considera que es necesaria una acción compartida en el tiempo y espacio de todos los gestores del centro educativo.

A manera de conclusión, es conveniente resaltar que sin una acción educativa explícita, transformadora y comprometida, de directivos, estudiantes, padres de familia y docentes, la evaluación no tendría sentido y sería sancionada, discriminada; por ello la evaluación debe ir consensuando y comparando una acción educativa común, en donde cuyas actitudes y normas, sean verdaderos referentes de la acción educativa y de la evaluación conjunta, según el progreso de los estudiantes.

3.2.7. La evaluación según los criterios para emitir juicios de valor

La evaluación institucional comprende un conjunto de enfoques prácticos, métodos y conocimientos que pretenden conocer la realidad de las instituciones educativas para mejorarla, es decir generar estrategias para que dichas organizaciones alcancen sus objetivos de enseñanza e investigación y fortalezcan la calidad de sus actividades (Estévez, 2007).

“La evaluación es un proceso que sirve para determinar la medida en que se han logrado los objetivos educativos, para ello surge la necesidad de contar con criterios referenciales para emitir juicios de valor sobre una situación o circunstancia educativa” (Tyler, 1991).

Resulta importante, considerar que el sistema de evaluación que requiere nuestro país implica la construcción de un sistema de indicadores y el establecimiento de criterios o estándares apropiados, que permita recoger información oportuna y precisa sobre el cómo se desarrollan o desempeñan los centros educativos, para en base a estos datos emitir **criterios, juicios de valor** sobre el logro de los objetivos, calidad de los programas, validez y eficacia de la metodología y recursos utilizados, etc., y tomar decisiones o hacer los correctivos necesarios y oportunos para mejorar el proceso educativo, demostrando calidad y excelencia del centro educativo (Tamayo, 1997).

Concluimos que **evaluar** es un proceso que involucra varios pasos y actividades. Implica la obtención de **información, emisión de juicios y toma de decisiones**; es observar y analizar el progreso del estudiante, los cambios de comportamiento producidos en él, la responsabilidad del docente y la mejora de la institución educativa.

3.2.8. Propósitos de la evaluación de las instituciones educativas

Los propósitos son diversos y en cada uno de ellos se ofrece cierta información que será utilizada para distintas finalidades. Por ejemplo, para que la institución educativa tome **decisiones** al comienzo de un ciclo escolar, para que el estudiante

conozca su **progreso**, para pronosticar el **desarrollo** de los estudiantes, para conocer la responsabilidad y el desempeño de los docentes, en definitiva para conocer el **desenvolvimiento** de la institución educativa respectiva.

El **propósito fundamental** de la evaluación de la calidad de las instituciones educativas, es determinar como guiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, recabar informaciones útil, transmitir las para saber como se están ejecutando las actividades planificadas, para saber si se están cumpliendo los objetivos propuestos, para conocer como están aprendiendo los estudiantes, para conocer sus fortalezas y debilidades, a fin de planificar estrategias que permitirán superar los no logros (Piatti, 2008). En definitiva una evaluación puede servir a muchos propósitos; por ejemplo para:

- Conocer el estado actual de un grupo de estudiantes, programas, institución.
- Saber qué metodología se va a adoptar en el proceso de aprendizaje.
- Describir las acciones que se realizarán.
- Saber qué materiales se utilizarán.
- Verificar la eficacia del programa que se implementó.
- Identificar problemas de aprendizaje de los alumnos y las posibles causas que la originaron, para reorientar el aprendizaje.

3.2.9. Características de la evaluación: Según, Piatti, (2008), la evaluación debe tener las siguientes características:

Confiable (que aplica el mismo juicio para todos los alumnos).

Integral (involucra las dimensiones intelectual, social, afectiva, motriz y axiológica),

Participativa (incluye autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación), transparente (congruente requeridos por la competencia),

Válida (las evidencias deben corresponder a la guía de evaluación)

3.2.10. Funciones de la evaluación

Pérez, A. y otros (1993) indican: “la evaluación desempeña diversas funciones, sirve a múltiples objetivos, no sólo al sujeto evaluado, sino de cara al profesor, a la institución escolar, a la familia y al sistema social” (p.91). Al respecto se clasifica en:

Función pedagógica.- Permite analizar los procesos de aprendizaje y de enseñanza con el fin de optimizarlos.

Función diagnóstica.- Identifica, al inicio de un ciclo o de un proceso de enseñanza aprendizaje, la situación del alumno en cuanto a los conocimientos previos, actitudes, estilos de aprendizaje, habilidades, entre otros aspectos, con el propósito de establecer un punto de partida para el proceso mismo.

Función motivadora.- Retroalimenta al alumno con respecto a sus logros, le estimula para continuar aprendiendo. Favorece la toma de conciencia de su propio aprendizaje.

Función reguladora.- Facilita la detección oportuna de los logros y eficiencias, permite aplicar las medidas pertinentes que conduzca a su mejoramiento.

Función social.- se trata de constatar o certificar ante la sociedad el logro de determinados aprendizajes al término de un ciclo de formación.

3.2.11. Proceso de evaluación.- comprende las siguientes etapas.

Planeación de la evaluación.- Planear la evaluación, implica entre otras cosas seleccionar que competencias se evaluarán durante una unidad de aprendizaje, precisar para que servirá la información que se recopile y en que momento se llevará a cabo la evaluación, seleccionar las técnicas e instrumentos adecuados de acuerdo al tipo de aprendizaje esperado y definiendo los criterios e indicadores a considerar en la evaluación.

Recolección y selección de información.- La obtención de información se puede realizar de manera formal, semiformal e informal, pero es importante que sea

confiable y significativa. La información confiable cuando procede de la aplicación sistemática de técnicas e instrumentos, no del simple azar. Es significativa si se refiere a aspectos relevantes de los aprendizajes.

Comunicación de los resultados y toma de decisiones.- la evaluación no tiene sentido si no se comunican los resultados en forma clara y específica a los alumnos, esto significa que el estudiante podrá conocer en que aspectos tuvo logros y en donde no alcanzó los objetivos esperados, lo que permitirá administrar su tiempo con el fin de enfocar sus esfuerzos hacia aquellos aprendizajes que no ha alcanzado.

3.2.12. Tipología de la evaluación

Casanova (1999), formula una tipología metodológicamente útil que muestra las diferentes posibilidades con las que puede aplicarse la evaluación y, dependiendo de estas posibilidades la evaluación tomará un nombre diferente.

a) por su función.- Se hace referencia a dos de sus funciones: la sumativa y la formativa. Si bien ambas tienen características bastante diferentes, el uso de ambas puede llegar a superponerse durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

b) por su normotipo.- El normotipo es el referente que nos sirve para evaluar un objeto o sujeto. Para propósitos de evaluación de los aprendizajes, el normotipo será aquél que nos servirá de comparación a la hora de establecer un juicio de valor en el alumno evaluado. Dentro de esta tenemos: evaluación normativa, criterial.

c) por su temporalización.- De acuerdo con los momentos en que se aplique la evaluación, ésta puede ser inicial, procesual o final.

d) según sus agentes:

Según Brito, (2011), la evaluación puede clasificarse en: interna y externa.

a) Evaluación interna: es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc. su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

- **Autoevaluación:** los evaluadores evalúan su propio trabajo (un alumno su rendimiento, un centro o programa su propio funcionamiento, un profesor su labor desempeñada, etc.).
- **Heteroevaluación:** evalúan una actividad, objeto o producto, evaluadores distintos a las personas evaluadas (el Consejo Ejecutivo a los de profesores, un profesor a sus estudiantes, etc.)
- **Coevaluación:** es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente. Evaluadores y evaluados intercambian su papel alternativamente.

b) Evaluación externa: se da cuando agentes no integrantes de un centro escolar o de un programa evalúan su funcionamiento. Suele ser el caso de la “**evaluación de expertos**”. Estos evaluadores pueden ser inspectores de evaluación, miembros de la administración, investigadores, equipos de apoyo a la escuela, etc.

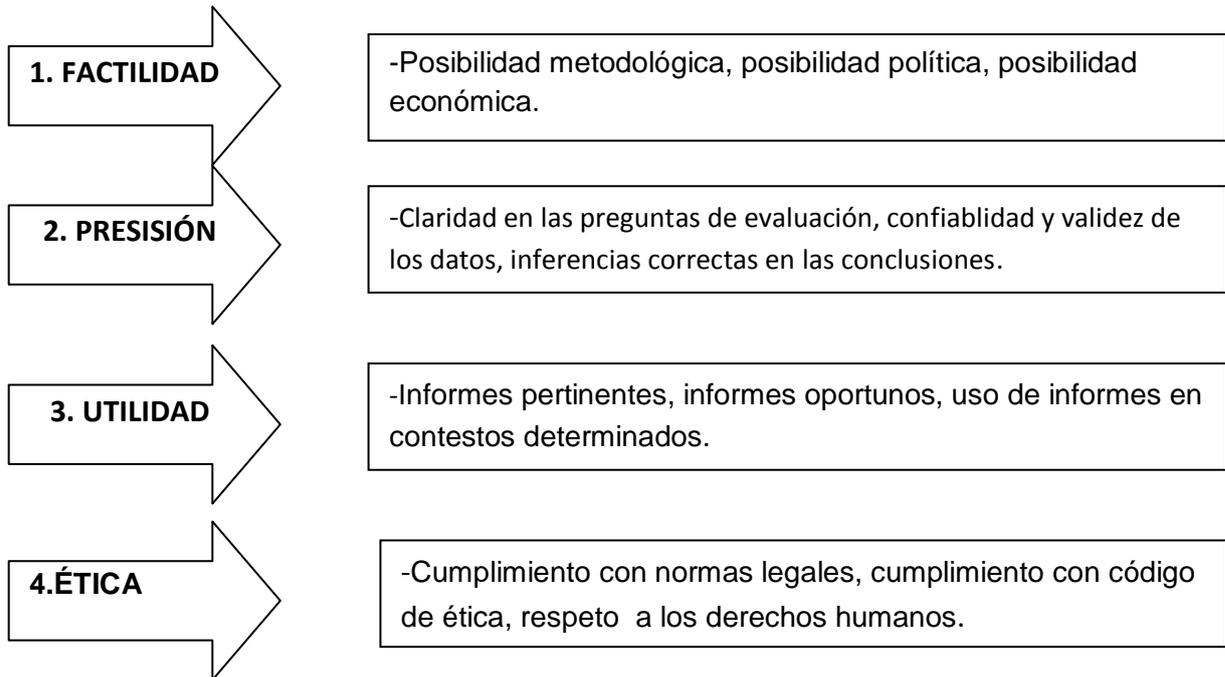
Estos dos tipos de evaluación son muy necesarios y se complementan mutuamente. En el caso de la evaluación de centro, sobre todo, se están extendiendo la figura del “**asesor externo**”, que permite que el propio centro o programa se evalúe a sí mismo, pero le ofrece su asesoría técnica y cierta objetividad por su no aplicación en la vida del centro.

3.2.13. Instrumentos para la evaluación

Los instrumentos de evaluación son formatos de registro de información que poseen características propias. - Sirven para recoger la información que se requiere en función de las características del aprendizaje que se pretende evaluar y de las condiciones en que habrá de aplicarse (Guzmán, 2010).

Es indudable y necesario que los instrumentos sean **confiables y válidos**. De la calidad de las técnicas seleccionadas y de la calidad de los instrumentos que se construyan, se deriva la calidad de la información que se requiera obtener para conocer la realidad de las instituciones educativas, respecto a la educación impartida; de lo cual dependen los juicios y las decisiones que posteriormente se tomen. Entre los instrumentos de evaluación tenemos la observación, la entrevista, la encuesta.

3.2.14. Criterios para evaluar las instituciones educativas



Fuente: www.utpl.edu.ec/videoconferencia.

Elaboración: Hilda Pineda

3.3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES.

3.3.1. ¿Qué es el desempeño?

“Es el Cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes un cargo, un trabajo” (Ucha, 2009)

“Es la medida en que se satisfacen las necesidades y los requisitos de cada uno de las partes interesadas” (Weick, 1995).

“El desempeño implica el cumplimiento efectivo de las actividades y funciones inherentes a un cargo, un trabajo” (Definición ABC).

En conclusión el desempeño es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones, demostrando rapidez, exactitud, precisión y cuidado en el trabajo o en la labor que desempeña. Además el desempeño permite conocer la responsabilidad y el esfuerzo de superación de las personas, al realizar tal o cual actividad.

3.3.2. Conceptos de desempeño profesional

El perfil **profesional** es un modelo de profesional con los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes necesarias para ejercer con éxito una determinada profesión. En efecto:

“El **Desempeño Profesional**, “es el proceso que se desarrolla en el sistema de relaciones e interrelaciones, de carácter social establecidas entre los sujetos implicados en el mismo” (Roca, 2002).

Ponce, (2005) expresa lo siguiente:

El **desempeño profesional**, es un proceso dirigido e integral, encaminado a alcanzar niveles superiores en su desempeño profesional para lograr modos de actuación en los docentes en formación, relacionados con la solución de los problemas profesionales ideopolíticos, pedagógicos, metodológicos, científicos, investigativos y técnicos de la especialidad (p. 122).

En conclusión estos conceptos nos dan a entender que se puede ejercitar las competencias profesionales con responsabilidad y liderazgo y transitar de una visión pasiva a una visión activa; la renovación constante de los saberes y conocimientos teóricos y prácticos.

3.3.3 ¿Que es el desempeño profesional docente?

Es el conocimiento sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los estudiantes construyan aprendizajes pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes. (Pémberton, Beltrán, 2006).

“Proceso en el cual los profesores aprenden a enseñar, desarrollar y mejoras en su repertorio de competencias profesionales” (Timperley&alton-Lee, 2008).

“Es la capacidad para establecer ambientes de aprendizajes que facilitan la participación e interacción entre estudiantes y profesores; y, en consecuencia evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo” (Ledo Royo, 2007, p. 95).

En base al análisis de estos conceptos se concluye que ser docente debe ser una opción asumida con mucha responsabilidad, la formación inicial que se recibe debe estar acorde a los retos actuales, para dotarnos de prestigio, conocimientos, una formación científica y un saber específico que nos permita realizar la práctica educativa con seguridad, confianza y en un clima favorable y acogedor; sobre todo que nos permita atender a los estudiantes como ellos realmente se merecen.

3.3.4. Evaluación del desempeño docente

Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de la comunidad (Ponce Millán, Z. 2005).

Puesto que la evaluación es un elemento de la organización de toda institución educativa, es así como el sistema evaluativo y la aplicación de un instrumento que evalúe el desempeño de los docentes tiene implicaciones trascendentales para una amplia gama de problemas prácticos, ya que permite la formulación de metas y objetivos institucionales, regionales o nacionales pertinentes, que se definen sobre bases y condiciones reales, consecuentes con la información recogida (Bretel, 2002).

La evaluación del desempeño docente permite obtener un diagnóstico de necesidades, inferir juicios, establecer valoraciones y tomar decisiones para mejorar la práctica docente, y así determinar si los indicadores utilizados en la evaluación del desempeño docente son exitosos o no. Si se parte de la premisa de que las prácticas educativas están inmersas dentro de un contexto institucional, y este, a su vez, plantea un currículo modelo para la formación de profesionales, entonces, por consecuencia, la evaluación del desempeño docente estará en función de los

requisitos académicos que debe cumplir el docente para cubrir el perfil deseado (Mateo,2001)

Se concluye que la evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, que sanciona, por el contrario y desde mi punto de vista, considero que la evaluación debe verse como un proceso que ayuda al docente a mejorar su desempeño, a identificar sus logros, a detectar sus falencias, para hacer las correcciones necesarias y oportunas a través de estrategias didácticas, orientadas a mejorar el nivel educativo.

3.3.5. Evaluación del desempeño docente desde la propuesta ministerial.

La evaluación a los docentes y el desarrollo de su carrera profesional son considerados temas que tienen incidencia en su desempeño. En efecto, son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar; pero todavía la discusión sobre estos campos está cargada de tensión. Por un lado están las diversas perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta, y por otro lado, están los procesos de implementación.

La evaluación del desempeño docente, se dio en el Ecuador, a partir del año 2006; el Ministro de Educación con fecha, 26 de enero del año en curso, expidió el Acuerdo Ministerial No. 0025-090, mediante el cual se institucionaliza el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas.

La evaluación del desempeño docente es un proceso que permite fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, como una manera de identificar las cualidades que conforman a un buen profesor, para a partir de ahí, generar políticas educativas que coadyuven a su generalización.

En nuestro país, la evaluación del desempeño docente es uno de los temas más importantes del **Sistema Nacional de Evaluación**; sus resultados permitirán conocer la real formación de los y las docentes en servicio, de conocer sus posibles falencias o aciertos, de sus habilidades propias respecto a de las asignaturas o años de Básica a su cargo, así como en relación a sus destrezas pedagógicas y didácticas.

3.3.6. 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 tiene más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2010).

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato (Ministerio de Educación, 2010)

3.3.7. ¿Qué es un docente de calidad?

Docente de calidad es aquel que muestra que han completado la formación necesaria para ejercer la profesión. Son aquellos que tienen la capacidad de aprovechar el entorno profesional para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Son docentes con alto desempeño que alcanzan o superan los estándares más altos de la buena docencia, demuestran tener los conocimientos y habilidades para proveer una enseñanza de alta calidad a todos sus estudiantes. Pueden producir buenos resultados en sus estudiantes. Capaces de proveer evidencia sobre ello. Son reflexivos y organizados (Coggshall, 2007)

En conclusión docente de calidad es el que trabaja responsablemente, el que imparte los conocimientos y contenidos acorde a las exigencias actuales, el que busca el porvenir de los estudiantes, el que está en el constante camino de superación y actualización, en definitiva aquel que mantiene buenas relaciones con todos los integrantes de la comunidad educativa.

3.3.8. ¿Cuánto impacto puede tener un docente sobre la formación de sus estudiantes?

La calidad de un sistema educativo no puede ser mayor a la calidad de sus docentes. (McKinsey, 2007). Es difícil determinar el impacto de un docente sobre la formación completa del estudiante, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y

la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento. Adicionalmente, se sabe que los docentes no son los únicos que tienen impacto sobre el aprendizaje y la formación de los estudiantes, ya que otros factores tales como las características de los estudiantes, el contexto, el desempeño de los directivos y la gestión de la escuela también lo hacen (Marzano, 2007).

En este mismo orden, Esteve, J. (2003), considera otros factores importantes para el desempeño docente:

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.

En conclusión una educación de calidad, es esencial para el aprendizaje verdadero y el desarrollo humano. Por tal razón se debe facilitar la transmisión de conocimientos y aptitudes necesarias para triunfar en una profesión y romper el ciclo de pobreza,

Además se debe adaptar los programas educativos a los estilos de aprendizaje de los niños, niñas y adolescentes, así como también promover entornos que faciliten su formación.

3.3.9. ¿Cómo debe actuar el buen docente?

“La educación cambiará si lo hace el profesorado”. “Las cosas no sólo son interesantes porque sí, sino porque nos afectan de algún modo en la vida cotidiana. Esto es necesario tenerlo en cuenta para saber estimular en el alumnado el interés por la ciencia.” (Toharia, 2008)

Al respecto, Graells, (2000) dice:

La gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre estudiantes y profesores; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan detectar las dificultades de los estudiantes y, en consecuencia su propia estrategia de trabajo.

Además, incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas, relacionarse apoyarse y, por otra parte, evaluar el efecto con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

En el ámbito del aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes. Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro (Márquez, 2001).

Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional.

Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad que se espera contribuya a realizar. En otras palabras el maestro que necesita la sociedad moderna debe ser un experto en aprender, no simplemente una persona con formación especializada en un área del conocimiento (Gardner, 1993).

Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente. El buen maestro no es aquel que pretende que sus discípulos lo imiten. El maestro verdadero es el que alienta y estimula (Gardner, 1993).

Concluimos que el buen profesor debe motivar al alumno, ayudarlo en cualquier tipo de problema que se le plantee, tener la capacidad de expresar ternura, tener la función de maestro- guía, ayudar a sus estudiantes a crecer personal y profesionalmente. Finalmente, un aspecto esencial y que la sociedad entera espera que se dé en todos los ámbitos señalados anteriormente: se espera un comportamiento moralmente recto y ejemplar.

3.3.10. Dimensiones de la evaluación del desempeño docente

Según el Ministerio de Educación, (2010), la evaluación del docente como tal, considera como objeto de evaluación la practica docente: conocimiento, dominio, innovación, sentido, valoración para la toma de decisiones que mejoren su intervención formativa y de los aprendizajes. En efecto hacen hincapié las siguientes dimensiones.

Dimensión normativa (30%)

En esta dimensión se valora el cumplimiento en los aspectos normativos de la Institución, comprende los siguientes indicadores:

1. Asistencia
2. Portafolio de Evidencias
3. Cumplimiento en la entrega de la Planeación Didáctica

4. Calidad de la Planeación
5. Entrega de Evaluaciones
6. Entrega de Reporte de Asistencias
7. Participación en Actividades Extracurriculares
8. Participación en Actividades de Capacitación y Actualización permanente
9. Cumplimiento en actividades de Tutoría
10. Cumplimiento en actividades de Asesoría
11. Índice de reducción de alumnos en riesgo

Dimensión desempeño en el aula (40%)

Esta dimensión, considerada la de mayor peso en el Modelo de Evaluación, por la relevancia que tiene, ya que el desempeño en el aula permite valorar competencias docentes como: dominio de la disciplina, dominio didáctico, dominio tecnológico. La integran los indicadores del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente (Gutiérrez, 2004), para lo cual se utiliza la Guía de Evaluación y la Rúbrica para la Evaluación del Desempeño en el Aula. El proceso de aplicación se realiza en una estrategia de evaluación de Pares especializados, seleccionados dentro del equipo docente y que se integran en una Comisión de Evaluación, que tiene duración de 2 años. Se evalúan los siguientes indicadores:

1. Aptitudes y Habilidades Docentes
2. Planeación y Estrategias Didácticas
3. Métodos y Técnicas de Enseñanza
4. Diversidad en la Organización del Aula
5. Interacciones y Actitudes Docentes
6. Expectativas de los Alumnos
7. Disciplina en el Aula
8. Recompensas y Sanciones
9. Evaluación del Aprendizaje

Dimensión satisfacción de los alumnos (30%)

La opinión de los alumnos respecto a su proceso de enseñanza y aprendizaje es de suma importancia para la valoración del desempeño docente, tomando en cuenta

que un buen proceso de aprendizaje está directamente vinculado a la capacidad del profesor de generar un proceso de enseñanza diversificado, que considere las características de los estudiantes, sus conocimientos previos y sus estilos de aprendizaje. Es por ello que se aplica la encuesta de Opinión del Estudiante, que valora las características del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los resultados de esta dimensión se emiten con parámetros, lo cual representa el 30% del puntaje final obtenido:

3.3.11. Características de la evaluación del desempeño docente

Tiggins y Duke (1988) a través de la realización de un conjunto de estudios de casos, identificaron las siguientes características del profesor que parecían tener relación con el desarrollo profesional:

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

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

- Credibilidad como fuente de información.
- Tener una relación de cooperación con el profesor.
- Confianza.
- Capacidad para expresarse de un modo no amenazador.
- Paciencia.
- Flexibilidad.
- Fuerte conocimiento de los aspectos técnicos de la enseñanza.
- Capacidad para crear sugerencias.

- Familiaridad con los alumnos del profesor.
- Experiencia pedagógica.
- Sugerencias útiles.

Los autores antes referidos identificaron como importantes dos conjuntos de características de los sistemas de evaluación: características de los **procedimientos** de evaluación y características de la **retroalimentación** para el profesorado.

Entre las características de los **procedimientos de evaluación** que comprobaron que tenían correlación con la calidad y el impacto de la experiencia de la evaluación (basada en percepciones de los profesores con respecto al crecimiento profesional que habían experimentado) se incluye las siguientes:

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

3.3.12. Funciones de la evaluación del desempeño docente

Según Valdés (2008.), las funciones que debe cumplir un proceso de evaluación del desempeño docente son las siguientes.

Función de diagnóstico: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora: Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento.

3.3.13. Procedimientos de evaluación interna del desempeño docente

A través de un sistema on – line, el Ministerio de Educación del Ecuador realizará las evaluaciones a los docentes del Magisterio Fiscal, como parte del sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de cuentas (SER). Implementado en enero del 2008.

El procedimiento de la evaluación interna garantiza que la evaluación tenga credibilidad, por ello se convierten en una fuerte motivación para todo aquel que participa en el proceso de aprendizaje, proporcionándole además una herramienta para supervisar su progreso y desempeño. La evaluación interna para los docentes incluye:

- **Autoevaluación:** es la evaluación hecha por los propios profesores.
- **Coevaluación:** es la evaluación realizada por parte de un compañero/a maestro/a.
- La evaluación de los **padres de familia**, de los **estudiantes**, de un **directivo** y la observación de una **hora clase**.

3.3.14. Procedimientos de evaluación externa del desempeño docente

Esta evaluación equivale al 50% del puntaje, el porcentaje restante se obtendrá de la evaluación interna que se efectuara con anterioridad.

Se evaluarán las habilidades lingüísticas (10%), conocimientos específicos (30%) y conocimientos de pedagogía (10%).

Las pruebas son obligatorias para todos los docentes y directivos convocados que laboran en las jornadas matutina, vespertina y nocturna de las jurisdicciones hispana y bilingüe.

3.4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DIRECTIVOS

.

3.4.1. Que son los directivos

Los directivos son los responsables principales de crear un clima laboral favorable, sin exclusiones, con la participación de todos, donde se compartan los más altos valores humanos como la amistad y la honestidad y se estimule la comunicación amplia y directa entre los diferentes integrantes de una organización (Herrera, 2008).

Refiriéndonos específicamente al campo educativo los directivos son representantes de la comunidad y de la administración educativa, y por ende el éxito administrativo del depende de la situación organizacional: del ambiente, de la tecnología, de las políticas, de la visión y misión, de la filosofía administrativa y, sobre todo, de la calidad y cantidad de personas dispuestas al trabajo educativo (Cons, 2004).

Se concluye, que el directivo debe ser un sujeto con capacidades para coger las iniciativas, tanto internas a la organización, como externas ligadas al contexto, para favorecer las comunicaciones en la interacción participante de los miembros y habilidades para delegar tareas a quienes corresponda. A ello se suma rasgos de carácter y componentes actitudinales, pertinentes a la gestión; optimista, equilibrado, flexible y comprometido consigo mismo, con los demás y con la comunidad.

3.4.2. Características de la evaluación del desempeño directivo

Para, Koontz (1994), La dirección consiste en influir en las personas para que contribuyan a la obtención de las metas de la institución y del grupo. “El directivo es la persona que debe evaluar a sus supervisados y establecer una apreciación de acuerdo a criterios que reflejen el cumplimiento de las responsabilidades, la capacidad de innovación, la identificación con la institución y las relaciones con sus semejantes”. En efecto González (1993) señala las siguientes características:

- Poseer condiciones básicas de salud física y mental y equilibrio emocional para el cumplimiento a cabalidad de su función gerencial.
- Ser un ente capaz de reunir cualidades personales y profesionales inherentes a su cargo.
- Capacitado para defender sus derechos y atender sus deberes de convicción de servicio.
- Consciente del rol que desempeña como administrador de una organización;
- Valorar su actividad como una verdadera disciplina y desempeñarse con un estilo profesional propio.
- Su acción gerencial estará envuelta en la necesidad de efectuar cambios en conjunto para ser adaptados a un nuevo propósito, poniendo de manifiesto sus conocimientos, experiencia y su capacidad de evaluar acciones pasadas, presentes y futuras tomando en consideración los recursos disponibles, las relaciones con otros grupos, las normas establecidas y los objetivos planteados.
- Como líder deberá fomentar críticas, reflexiones, ser claro y directo al comunicarse, brindar una comunicación abierta y con respeto al expresarse.

De acuerdo a lo señalado, el directivo debe convertirse en una acción transformadora y creativa, demostrando ser un agente formador y de cambio, para así favorecer el desarrollo de los demás. El éxito de su gestión está entonces en influir en sus colaboradores, consiguiendo ayuda para alcanzar la misión, la visión y los objetivos previstos en el centro educativo.

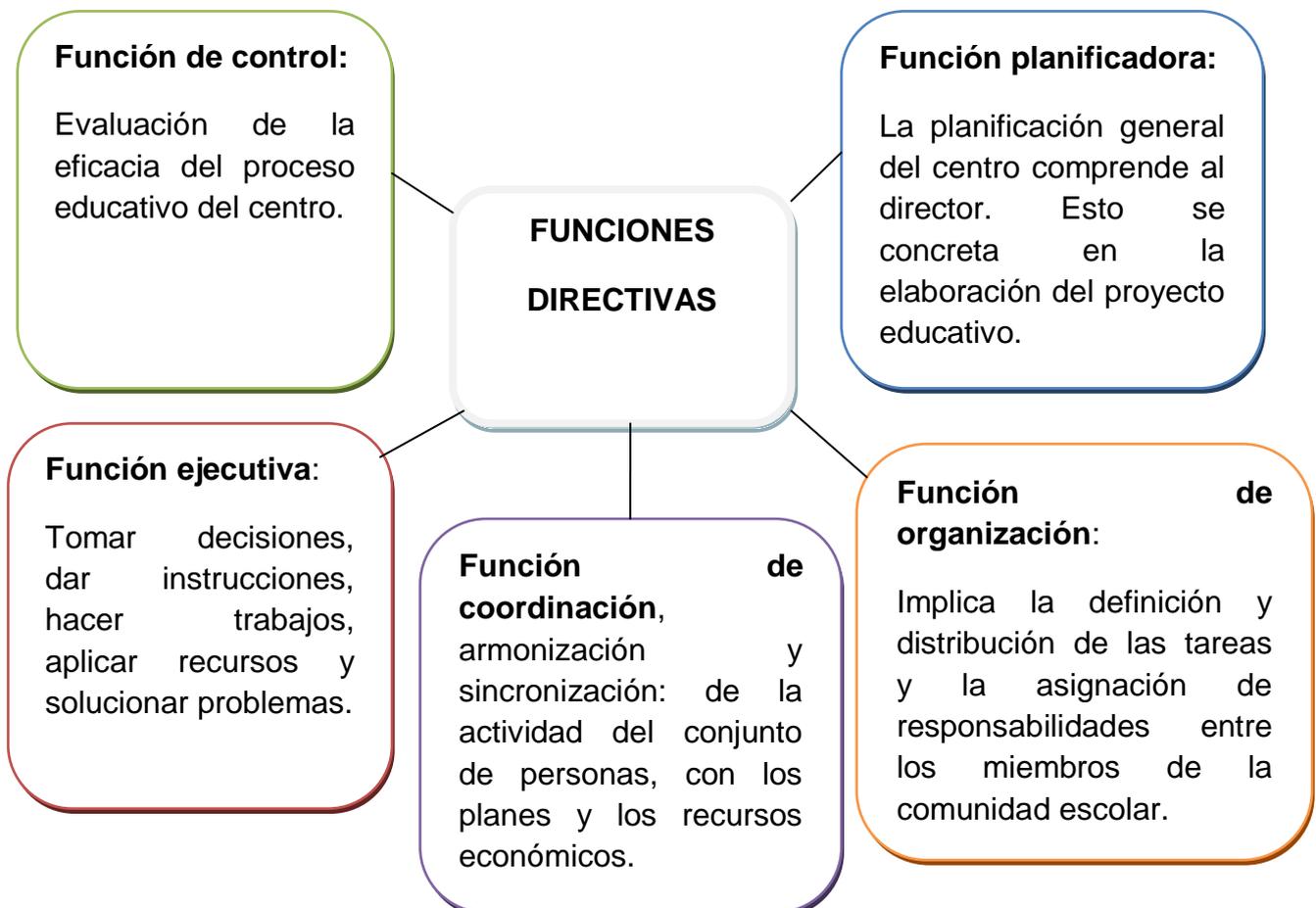
3.4.3. Las organizaciones escolares y el papel de sus directivos

La gestión de las organizaciones escolares ocupa un lugar de realce en el momento actual. Al respecto, Aguerro (1998: 32-37), afirma.

Una gestión eficiente es capaz de transmitir prioridades claras que ordenan la tarea de toda la institución escolar, se focaliza sobre lo académico, vive la cultura de la evaluación, que se constituye en punto de partida para la toma adecuada de decisiones, y posee un clima positivo o *ethos* escolar, entre otros aspectos. Desde su perspectiva, el paradigma del aprendizaje institucional, donde las organizaciones escolares aprenden, es el que garantiza decisiones eficaces, para conducir las a los objetivos de calidad y equidad.

3.4.4. Funciones de la evaluación directiva

Las funciones directivas se pueden resumir de una manera muy descriptiva. J. Gairín P. Darder, (1994)



Elaboración: Hilda Pineda.

El directivo es un actor importante dentro de la institución educativa, pues su energía, liderazgo, dedicación y actividades que realiza permiten alcanzar buenos resultados. Por ello dada su importancia y por ser figura clave en la identidad de los centros educativos se ve la necesidad de valorar sus funciones a fin de fortalecer las mismas.

3.4.5. Estándares de desempeño directivo

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana (Ministerio de Educación, 2008)

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

Los Estándares de desempeño profesional directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el director o rector y el subdirector y vicerrector deben realizar.

En conclusión la actividad directiva debe centrarse en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión coordinación y control. Es más es un proceso de toma de decisiones en aspectos administrativos, disciplina de lo estudiantes, resolución de problemas, relaciones con la comunidad; en suma significa tomar decisiones compartidas.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2011), estos estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
- aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;

- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y
- vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador.
- Proveen información a las familias y a otros miembros de la sociedad civil para que estos puedan exigir una educación de calidad.

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

Bajo esta perspectiva y desde mi punto de vista, los estándares de desempeño directivo son descripciones de lo que debe hacer un directivo competente (director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área); es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

3.4.6. Procedimientos de la evaluación interna del desempeño directivo

Según el Ministerio de Educación (2008). Es la evaluación que se realiza a los directores de escuelas, rectores/as, vicerrectores e inspectores generales de colegio. Esta evaluación y de acuerdo a la evaluación planteada por el Ministerio de educación del Ecuador son realizadas por los representantes del Comité Central de Padres de Familia, por el supervisor o delegado de la Dirección Provincial de Educación, por los representantes del Consejo Estudiantil, por los integrantes del Consejo Ejecutivo y también una autoevaluación.

La evaluación del desempeño directivo, desde el Ministerio de Educación (2008), es similar a la del desempeño docente, por lo tanto se clasifica en los dos momentos: interna y externa, en esta ocasión se hará referencia únicamente a la evaluación interna.

Evaluación Interna: A nivel institucional, se evaluarán las competencias, actitudes que los directivos ponen en práctica en la institución educativa, en los procesos de gestión de los recursos, en la formación y aprendizaje de los estudiantes, que

contribuyen al cumplimiento de los objetivos educativos e institucionales, a través de tres instrumentos: autoevaluación, evaluación por parte del supervisor, del comité de padres de familia y del gobierno estudiantil.

Autoevaluación: tendrá un peso del 5 por ciento de la calificación total, estimula el autoanálisis, la autocrítica y potencia su autodesarrollo. El propio directivo debe seleccionar, recoger, interpretar y juzgar la información referida a su propia práctica.

Evaluación por parte de Directivos: tendrá un peso del 15 por ciento de la calificación total, la efectuará el Supervisor aplicando un cuestionario con contenidos de los cuatro niveles de gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.

Evaluación por parte del Consejo –Ejecutivo: estará bajo la responsabilidad del Consejo Ejecutivo. Se aplicará un cuestionario con contenidos de los cuatro niveles de gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.

Evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia: con un peso del 10 por ciento de la calificación total, consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por los miembros del Comité Central de Padres. Se basará en los cuatro niveles de gestión: gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.

Evaluación por parte del Consejo Estudiantil: Tendrá un peso del 10 por ciento de la calificación total, consiste en la aplicación de un cuestionario que será respondido por el gobierno estudiantil con respecto al directivo en los cuatro niveles de gestión; gerencial, pedagógica, comunitaria y financiera.

3.4.7. Procedimiento para obtener los resultados de la evaluación del desempeño docente.

Una vez aplicados los instrumentos se integra la calificación individual, distribuyendo los *resultados de acuerdo a los pesos relativos de cada dimensión*. El resultado final se entrega al docente en un formato de reporte, con las recomendaciones técnicas necesarias. En los casos donde los resultados resultan en los niveles de insuficiente y suficiente, se solicita al docente un **Plan de Mejora** que incluye su participación

activa en un proceso de asesoría especializada, que atiende específicamente las debilidades detectadas (Ministerio de Educación, 2008).

3.4.8. Nivel de calificación de la evaluación del desempeño docente y de directivos

La evaluación de los docentes será de dos tipos: interna – externa. La evaluación esta integrada por procesos de autoevaluación, coevaluación, de directivos por parte de los padres de familia y por los estudiantes (Ministerio de Educación, 2008).

La evaluación de directivos, también será interna y externa, constituida por procesos de autoevaluación, evaluación por parte del Comité Central de Padres de Familia, evaluación por el Consejo estudiantil, coevaluaciones, pruebas de conocimiento pedagógicos, pruebas de conocimientos financieros, pruebas de conocimiento sobre gerencial, administración educativa y pruebas de conocimiento sobre liderazgo (Ministerio de Educación 2008).

Los niveles de evaluación son los mismos para docentes y directivos y se clasifican así:

Nivel Excelente: Suma de evaluación interna y externa mayor o igual a 90%

Nivel Muy Bueno: Suma de evaluación interna y externa entre 80% y 89%

Nivel bueno o Satisfactorio: Suma de evaluación interna y externa entre 60% y 79%.

Nivel Insatisfactorio: Suma de evaluación interna y externa menor a 60%.

Los docente o directivos que alcancen en la evaluación el **Nivel Excelente** y **Muy bueno** se harán acreedores a becas, pasantías; serán utilizados sus servicios para cursos de capacitación, recibirán un estímulo económico anual por 4 años y serán evaluados cada 4 años.

Los docentes que alcancen en la evaluación el **Nivel Bueno**, serán evaluados cada 2 años, y recibirán capacitación específica de acuerdo a las necesidades. Los

docentes y directivos que obtengan Nivel Insatisfactorio, deberán capacitarse de manera obligatoria. Al año siguiente serán evaluados nuevamente, si vuelven a tener una calificación en el **Nivel Insatisfactorio** serán separados del Magisterio.

Valdez, (2000, p. 138) enfatiza lo siguiente:

La evaluación no debe verse como una estrategia de vigilancia jerárquica, que controla las actividades de los profesores y directivos, sino como una vía para identificar las cualidades que conforman al buen profesor y al buen directivo, para fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado y la capacidad para administrar un centro educativo. Debe, pues convertirse en una opción de reflexión y mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión en la personalidad del evaluado, en su entorno y en el equipo que forma parte, han de ser entendidas y situadas adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes y directivos.

3.4.9. Capítulo IV. De la evaluación educativa

Haciendo mención a la importancia de la evaluación directiva, cabe señalar lo que establece el Reglamento de Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), en su art.

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

El universo de personas o establecimientos educativos que será evaluado y la frecuencia de dichas evaluaciones deben estar determinados en las políticas de evaluación fijadas por la Autoridad Educativa Nacional. Al respecto en el art. 19, literal 2, dice lo siguiente.

2. desempeño de profesionales de la educación, que incluye el desempeño de docentes y de autoridades educativas y directivos (rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y otras autoridades de establecimientos educativos).

4. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es educativa, de tipo descriptiva que versa sobre la: Evaluación de la Calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo” de la ciudad de Cuenca, que está ubicada en la avenida Tres de Noviembre y Pío XII, y que abarca amplios sectores de la sociedad cuencana.

Esta institución educativa antes de configurarse como Unidad Educativa funcionaba como dos instituciones independientes: Escuela Fiscal de Niños “Hernán Cordero Crespo” y Colegio Nacional de Señoritas “Técnico Ecuador”, luego por orden ministerial y desde septiembre del 2012 funciona como **Unidad Educativa**, como una necesidad de servir mejor a la niñez y juventud cuencana. Esta institución educativa se caracteriza por ser de género masculino y femenino, labora en dos jornadas matutina y vespertina, en la jornada matutina labora del primero al séptimo de Básica y en la jornada vespertina labora del octavo de Básica al tercer año de bachillerato; es una institución de tipo hispano y de clase común.

Cabe aclarar que la presente investigación se aplicó a estudiantes del octavo, noveno y décimo año de Educación General Básica, estudiantes del primero, segundo y tercer año de bachillerato, padres de familia, directora, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y supervisora escolar, los mismos que se dan a conocer a continuación.

4.1 Población y muestra.

4.1.1 Población.

La población a investigarse, por estratos, para evaluar el desempeño profesional docente y directivo, en este caso la institución educativa seleccionada es la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”, de la ciudad de Cuenca, parroquia San Sebastián, cantón Cuenca, provincia de Azuay, durante el año 2012 – 2013, es la que consta a continuación en la tabla 1.

TABLA 1

Población investigada en la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”

No.	POBLACIÓN A INVESTIGARSE (por estratos)	TOTAL
	Para el desempeño profesional docente:	
1	Rectora	1
2	Inspector General	1
3	Vicerrector	1
4	Docentes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o año de Educación Básica	17
5	Docentes del 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o año de Bachillerato	14
6	Estudiantes del 8 ^o , 9 ^o y 10 ^o año de Educación Básica	174
7	Estudiantes del 1 ^o , 2 ^o y 3 ^o año de Bachillerato	147
8	Padres de familia, producto de la muestra	196
	Para el desempeño profesional directivo:	
9	Rectora	1
10	vicerrector	1
11	Inspectora general	1
12	Consejo ejecutivo	5
13	Consejo Estudiantil	5
14	Comité Central de Padres de Familia	5
15	Supervisora escolar	1

Fuente: Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”

Elaboración: Hilda Pineda Riera.

4.1.2 Muestra

Respecto de la muestra, se aplicó el Muestreo Probabilístico, con su variante Muestreo Aleatorio Simple. Este proceso se realizó para obtener la muestra de los estratos poblacionales corresponden a los estudiantes del 8^o, 9^o y 10^o año de Educación General Básica, estudiantes 1^o, 2^o y 3^o año de bachillerato y padres de familia.

En efecto, aplicando la fórmula respectiva, de 320 estudiantes del 8º, 9º y 10º año de Educación General Básica, se obtuvo una muestra representativa de 174 estudiantes. De 240 estudiantes correspondientes al 1º, 2º y 3º de bachillerato se obtuvo una muestra representativa de 147 estudiantes, dando un total de 321 estudiantes con los cuales se ejecutó el presente trabajo investigativo.

Para el caso de los docentes, rectora, vicerrector, Inspectora General, Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y supervisora escolar, se trabajó con la población total.

4.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. Técnicas

Encuestas: La recolección de datos, de la realidad de la Unidad educativa “Hernán Cordero Crespo”, nos sirvió para la comprobación de los objetivos, para la afirmación o negación de los supuestos planteados en el trabajo investigativo, para estructurar las conclusiones, recomendaciones y formular la propuesta de mejoramiento educativo, el mismo que se realizó a través de encuestas, como técnicas de investigación aplicadas a los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia, miembros de los Consejos Ejecutivo y Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia y Supervisora escolar.

Observación: En la presente investigación se procedió a la observación de 31 clases, una a cada docente de la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”. Se utilizó la **Matriz de Evaluación:** Observación de Clase con actividades iniciales, el proceso mismo de enseñanza-aprendizaje y el ambiente en el aula.

4.2.2. Instrumento

Cuestionario para la encuesta

Para recabar la información pertinente de este trabajo, fue necesario el diseño de **cuestionarios** que consta en la Guía Didáctica, proporcionada por la Universidad Técnica Particular de Loja, que abarca una serie de preguntas destinadas

al logro de los objetivos trazados y las respuestas a las interrogantes formuladas en el planteamiento del problema de la presente investigación. En esta investigación para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”, se consideraron los siguientes instrumentos que se detallan a continuación:

- a) Para la autoevaluación de los docentes.
- b) Para la coevaluación de los docentes.
- c) Para la evaluación de los docentes por el Rector, Vicerrector.
- d) Para la evaluación de los docentes por los estudiantes;
- e) Para la evaluación de los docentes por los padres de familia

Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su objetivo y su propia valoración, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos. Además para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación de los docentes, el objetivo es: Reflexionar sobre el desempeño profesional con el fin de mejorar la práctica docente en el aula. Las dimensiones son: sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relación con la comunidad, y, clima de trabajo.

Con respecto a la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”, se consideraron los siguientes instrumentos, los mismos que se detallan a continuación.

- a) Para la autoevaluación del rector/a. y otros directivos
- b) Para la evaluación de la rectora por el Consejo Ejecutivo
- c) Para la evaluación de la rectora por el Consejo Estudiantil.
- d) Para la evaluación de la rectora por parte del Comité Central de Padres de Familia.
- e) Para la evaluación de los directivos por la Supervisora escolar.

Cada uno de los instrumentos tiene su objetivo y su propia valoración, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos. Además para cada

uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Así por ejemplo, en el instrumento para la autoevaluación de la rectora sus dimensiones son: competencias gerenciales, competencias pedagógicas, y competencias de liderazgo en la comunidad. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje.

Cuestionario para la observación de la clase

En la presente investigación, se llevó a cabo la observación de parte del maestrante de cada una de las clases impartidas por los docentes a los estudiantes. Cuyo objetivo fue conocer el desarrollo del desempeño profesional docente de la institución investigada, respecto a las actividades iniciales, el proceso mismo de aprendizaje y el ambiente en el aula, con la finalidad de que los resultados que se obtenga sirvan para plantear alternativas de solución (propuesta de mejoramiento) dispuesta a mejorar la práctica educativa en el aula y por ende beneficie a toda la institución educativa.

Finalmente, para afianzar este proceso investigativo, se utilizaron diversos materiales como: folletos, enciclopedias, libros, revistas, y documentos curriculares como el Plan Operativo Anual (POA), Planificación Estratégica Institucional (PEI); Reglamento Interno, Código de Convivencia, Nuevo Reglamento de la LOEI, entre otros. También se utilizaron materiales tecnológicos muy importantes como son la computadora y el Internet, los cuales permitieron obtener información muy valiosa.

En efecto, a través de estos instrumentos, se investigó todo lo relacionado sobre la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo. Se obtuvo la información empírica, para posteriormente realizar el procesamiento, tabulación y graficación, y en contrastación con el marco teórico realizar el análisis e interpretación de la información.

4.3. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO

4.3.1. Diseño.

La presente investigación aborda una investigación de carácter socio-educativo-afectivo, basada en el paradigma de análisis crítico; ya que estudia y presenta la

problemática de una manera detallada; en la perspectiva de plantear una propuesta de mejoramiento educativo que a futuro, pueda coadyuvar a la solución de los problemas detectados en la “Evaluación de la calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo de la Institución investigada.

El propósito de la investigación fue comprobar el nivel de desempeño de los docentes y directivos de educación básica y bachillerato de la institución educativa “Hernán Cordero creso”, trabajo que incluyó una investigación de campo, en donde se utilizó el método inductivo, analítico, sintético y estadístico.

El **Método Inductivo**, permitió partir de las personas investigadas, hacia afirmaciones de carácter general de los hechos; se considero las características inmersas en los contenidos de los instrumentos; a fin de concretar criterios generalizados de docentes, directivos, inspector general, vicerrector, estudiantes, padres de familia e integrantes de los Consejos Ejecutivo y Estudiantil, Comité Central de Padres de Familia, supervisora escolar y el establecimiento de generalizaciones sobre la problemática de la institución investigada.

El **Método Analítico**, constituyó el procedimiento importante para la visualización pormenorizada del problema, tomando en cuenta, la situación real de la institución investigada y el desempeño profesional docente y directivo, con un enfoque muy detallado, concordante con los referentes e importancia del marco teórico.

El Método Sintético, sirvió para elaborar la síntesis y lograr la integración de las partes constitutivas del objeto de investigación, y de esta manera determinar las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

El **Método Estadístico**, permitió la elaboración de los cuadros de datos obtenidos, en donde se ubicaron los criterios y opiniones de los investigados, y la determinación de los porcentajes correspondientes, a través de tablas y luego la representación estadística y la relación de los datos.

4.3.2. Procedimiento

Bibliografía básica: En esta fase, se recopiló información necesaria pertinente a la problemática planteada, consultado varias fuentes bibliografías y páginas del Internet.

Recolección de datos: Luego de aplicar los instrumentos de investigación (encuestas, observaciones) se procedió a la recopilación de la información para conocer la situación real de los sujetos investigados, respecto a la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo.

Tabulación y organización de la información: Una vez recolectada la información otorgada por los sujetos investigados, se procedió a la tabulación empírica de las diferentes variables, se estimaron porcentajes en relación de proporcionalidad. La información finalmente es organizada en cuadros y tablas estadísticas.

Análisis e interpretación de resultados: Se procesó la información con estadística descriptiva. Los datos cuantitativos se expresan en números de casos (N) y porcentajes (%) y se presentan sus resultados en tablas estadísticas. Con respecto a la interpretación de los resultados, ésta se realizará en base a la descripción de la importancia porcentual, haciendo comparación de un ítem respecto a otro u otros, teniendo como eje de análisis a las variables, para la demostración de las hipótesis, en triangulación con el sustento teórico, los resultados obtenidos y los hechos de la realidad. Posterior a esto se formularán las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Planificación del proyecto de mejoramiento: dada la importancia del tema investigado respecto a la calidad de la educación que deben cumplir docentes y directivos, ésta no se limitará solamente al cumplimiento, a la comprensión o explicación del objeto o tema de estudio, sino también a contribuir en su transformación, mejoramiento, para ello luego del análisis de los resultados se procederá a plantear la propuesta que contribuya a mejorar la práctica didáctica y pedagógica de docentes y directivos de la institución educativa, objeto de estudio.

4.4. Comprobación de los supuestos

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo-explicativo, cuyo propósito fue cuantificar el fenómeno y explicarlo cualitativamente mediante el análisis relacional de la información teórica con los datos de la investigación de campo. Así tenemos: 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.

Para la comprobación de la hipótesis uno, se consideró la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación y coevaluación de los docentes, evaluación por la rectora, estudiantes, padres de familia y las clases impartidas; obteniendo una sumatoria 74,87/100, categoría B y equivalencia Bueno; relacionándolo con los estándares de calidad, se comprueba que el actual desempeño profesional docente en la Unidad Educativa, objeto de estudio cumple con la característica de eficiente. Luego del análisis correspondiente, se deduce que, la Hipótesis uno, se rechaza por ser comprobada que no es deficiente.

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.

Para la comprobación de la Hipótesis dos, se consideró la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación de los directivos, por los miembros del Consejo Ejecutivo; evaluación al rector por miembros del Consejo Estudiantil, Comité Central de Padres de familia y supervisora escolar; obteniendo una sumatoria de 63,82/100, categoría B y equivalencia Buena; relacionándolo con los estándares de calidad, se comprueba que el actual desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa, objeto de estudio es Bueno. Luego del análisis correspondiente, se deduce que, la Hipótesis dos, se rechaza por ser comprobada que no es deficiente.

5. RESULTADOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA "HERNÁN CORDERO CRESPO", DE LA CIUDAD DE CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013

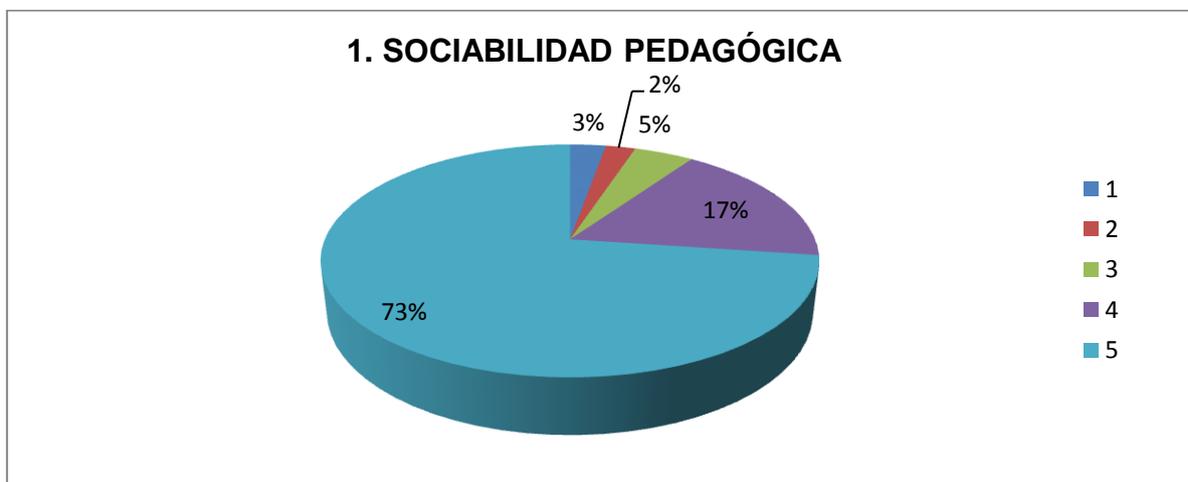
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

TABLA 1

ASPECTOS A CONSIDERAR	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	6,5	29	93,5	31	100,0
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	1	3,2	0	0,0	0	0,0	7	22,6	23	74,2	31	100,0
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0,0	2	6,5	2	6,5	7	22,6	20	64,5	31	100,0
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidad diferentes.	1	3,2	0	0,0	1	3,2	2	6,5	27	87,1	31	100,0
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	1	3,2	1	3,2	1	3,2	1	3,2	27	87,1	31	100,0
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones, y criterios de los estudiantes.	1	3,2	0	0,0	3	9,7	4	12,9	23	74,2	31	100,0
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes.	2	6,5	2	6,5	3	9,7	15	48,4	9	29,0	31	100,0
TOTAL	6		5		10		38		158		217	
PUNTAJE	0,000		0,130		0,510		2,926		16,274		0.638	
PUNTAJE PROMEDIO	2,77		2,30		4,61		17,51		72,81		100,000	

FUENTE: Encuesta a docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 1: sociabilidad pedagógica del instrumento de autoevaluación docente, el 72.81 % de los docentes, tiene una valoración de 5 que representa que siempre cumple a satisfacción su desempeño docente, lo cual demuestra que tienen un dominio de aptitudes y habilidades en el aula, el 17.51 % con una valoración de 4 que representa frecuentemente; el 4.60 % con una valoración de 3 que representa algunas veces, el 2.30 % con una valoración de 2, que representa que rara vez, y el 2.77 con una valoración de 1, lo que significa que nunca cumplen con algunas actividades dentro de su labor docente, con un promedio de 0.638/0,72 puntos, lo que representa una valoración de excelente, que cumple con la característica de eficiente y, que se relaciona con la observación realizada a los docentes.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

TABLA 2

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	1	3,2	1	3,2	1	3,2	6	19,4	22	71,0	31	100,0
2.2. Selecciono los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0,0	2	6,5	1	3,2	7	22,6	21	67,7	31	100,0
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,0	10	3,2	0	0,0	10	32,3	11	35,5	31	71,0
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio.	0	0,0	2	6,5	3	9,7	5	16,1	21	67,7	31	100,0
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	1	3,2	0	0,0	0	0,0	2	6,5	28	90,3	31	100,0
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,0	1	3,2	0	0,0	3	9,7	27	87,1	31	100,0
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0,0	1	3,2	4	12,9	10	32,3	16	51,6	31	100,0

2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	0,0	1	3,2	2	6,5	7	22,6	21	67,7	31	100,0
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,0	1	3,2	1	3,2	6	19,4	23	74,2	31	100,0
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	1	3,2	0	0,0	1	3,2	7	22,6	22	71,0	31	100,0
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	1	3,2	0	0,0	1	3,2	10	32,3	19	61,3	31	100
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados.	0	0,0	1	3,2	2	6,5	6	19,4	22	71,0	31	100,0
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	1	3,2	1	3,2	1	3,2	8	25,8	20	64,5	31	100,0
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	3	9,7	1	3,2	3	9,7	7	22,6	17	54,8	31	100,0
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	1	3,2	2	6,5	2	6,5	7	22,6	19	61,3	31	100,0
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	1	3,2	0	0,0	0	0,0	8	25,8	22	71,0	31	100,0
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	1	3,2	0	0,0	3	9,7	5	16,1	22	71,0	31	100,0
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	1	3,2	1	3,2	2	6,5	6	19,4	21	67,7	31	100,0
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	2	6,5	2	6,5	2	6,5	9	29,0	16	51,6	31	100,0
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	1	3,2	5	16,1	6	19,4	12	38,7	7	22,6	31	100,0
2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	1	3,2	5	16,1	1	3,2	12	38,7	12	38,7	31	100,0
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	2	6,5	1	3,2	11	35,5	9	29,0	8	25,8	31	100,0
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	1	3,2	1	3,2	2	6,5	6	19,4	21	67,7	31	100,0
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:												
2.24.1. Analizar.	1	3,2	0	0,0	0	0,0	5	16,1	25	80,6	31	100,0

2.24.2. Sintetizar.	0	0,0	1	3,2	2	6,5	7	22,6	21	67,7	31	100,0
2.24.3. Reflexionar.	0	0,0	1	3,2	1	3,2	10	32,3	19	61,3	31	100,0
2.24.4. Observar	0	0,0	1	3,2	0	0,0	5	16,1	25	80,6	31	100,0
2.24.5. Descubrir.	1	3,2	1	3,2	3	9,7	6	19,4	20	64,5	31	100,0
2.24.6. Exponer en grupo.	1	3,2	2	6,5	3	9,7	7	22,6	18	58,1	31	100,0
2.24.7. Argumentar.	0	0,0	1	3,2	1	3,2	10	32,3	19	61,3	31	100,0
2.24.8. Conceptualizar.	0	0,0	1	3,2	2	6,5	12	38,7	16	51,6	31	100,0
2.24.9. Redactar con claridad.	0	0,0	1	3,2	3	9,7	6	19,4	21	67,7	31	100,0
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0,0	1	3,2	3	9,7	4	12,9	23	74,2	31	100,0
2.24.11. Leer comprensivamente.	1	3,2	0	0,0	0	0,0	4	12,9	26	83,9	31	100,0
2.24.12. Escuchar.	0	0,0	1	3,2	1	3,2	3	9,7	26	83,9	31	100,0
2.24.13. Respetar.	1	3,2	0	0,0	0	0,0	3	9,7	27	87,1	31	100,0
2.24.14. Consensuar.	0	0,0	1	3,2	0	0,0	12	38,7	18	58,1	31	100,0
2.24.15. Socializar.	0	0,0	1	3,2	0	0,0	5	16,1	25	80,6	31	100,0
2.24.16. Concluir.	2	6,5	0	0,0	1	3,2	8	25,8	20	64,5	31	100,0
2.24.17. Generalizar.	1	3,2	1	3,2	1	3,2	9	29,0	19	61,3	31	100,0
2.24.18. Preservar.	1	3,2	2	6,5	1	3,2	10	32,3	17	54,8	31	100,0
TOTAL	28		46		71		301		823		1271	
PUNTAJE	0,000		1.196		3.621		23.177		84.769		3.637	
PUNTAJE PROMEDIO	2,30		2,76		1,84		23,04		70,05		100,00	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión de habilidades pedagógicas y didácticas del instrumento de autoevaluación docente, el 70.05%, tienen un valor de 5, lo que significa que siempre cumplen con su desempeño profesional docente; el 23.04 % son valorados con 4 que representa frecuentemente, el 1.84 % tiene una valoración de 3, que

representa algunas veces y tan solo el 2.30 % tienen una valoración de 1 que representa que nunca cumplen ciertas actividades docentes, con un promedio general de las habilidades pedagógicas y didácticas de 3.637/4.23 puntos, parámetros que demuestran que los docentes tienen un nivel de desempeño docente eficiente, cumpliendo con los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación de nuestro país.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 3. DESARROLLO EMOCIONAL

TABLA 3

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: DESARROLLO EMOCIONAL	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	1	3,2	1	3,2	1	3,2	4	12,9	24	77,4	31	100,0
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	1	3,2	1	3,2	3	9,7	14	45,2	12	38,7	31	100,0
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	1	3,2	0	0,0	0	0,0	4	12,9	26	83,9	31	100,0
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	1	3,2	0	0,0	4	12,9	6	19,4	20	64,5	31	100,0
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	1	3,2	0	0,0	2	6,5	9	29,0	19	61,3	31	100,0
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	4	12,9	3	9,7	7	22,6	7	22,6	10	32,3	31	100,0
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	4	12,9	3	9,7	8	25,8	5	16,1	11	35,5	31	100,0
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	3	9,7	1	3,2	5	16,1	10	32,3	12	38,7	31	100,0
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	2	6,5	4	12,9	6	19,4	10	32,3	9	29,0	31	100,0
3.10. Me preocupa por que mi apariencia personal sea la mejor.	1	3,2	1	3,2	1	3,2	7	22,6	21	67,7	31	100,0
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0,0	1	3,2	2	6,5	3	9,7	25	80,6	31	100,0
TOTAL	19		15		39		79		189		341	
PUNTAJE	0,000		0,390		1,989		6,083		19,467		0.900	
PUNTAJE PROMEDIO	5,57		4,40		11,44		23,17		55,42		100,000	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 3: desarrollo emocional, del instrumento de autoevaluación docente, el 55.42% de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre mantienen un buen equilibrio emocional en su labor profesional; el 23.17 % tiene una valoración de 4 que representa frecuentemente; el 11.44 % son valorados con 3 que representa algunas veces; el 4.40% tienen una valoración de 2 que representa rara vez, y el 5.57% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa, que nunca mantienen un equilibrio emocional en sus labores como docentes. Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.900/1.13 puntos, lo que demuestra que los estándares de desempeño docente están en niveles eficientes.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES

TABLA 4

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES ESPECIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	1	3,2	0	0,0	4	12,9	15	48,4	11	35,5	31	100,0
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	1	3,2	5	16,1	6	19,4	12	38,7	7	22,6	31	100,0
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	1	3,2	1	3,2	3	9,7	11	35,5	15	48,4	31	100,0

4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	1	3,2	2	6,5	5	16,1	8	25,8	15	48,4	31	100,0
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	6	19,4	4	12,9	3	9,7	4	12,9	14	45,2	31	100,0
4.6 Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	2	6,5	4	12,9	7	22,6	5	16,1	13	41,9	31	100,0
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	6	19,4	3	9,7	6	19,4	6	19,4	10	32,3	31	100,0
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,0	1	3,2	3	9,7	9	29,0	18	58,1	31	100,0
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	2	6,5	4	12,9	5	16,1	7	22,6	13	41,9	31	100,0
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre el avance académico y personal del estudiante.	2	6,5	4	12,9	4	12,9	4	12,9	17	54,8	31	100,0
TOTAL		22		28		46		81		133		310
PUNTAJE		0,000		0,728		2,346		6,237		13,699		0.742

FUENTE: Encuesta a docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En lo referente a la dimensión 4: atención a estudiantes con necesidades especiales, los resultados de la de la autoevaluación docente, demuestran que : el 42.90 %, de los docentes son valorados con 5 que representa que siempre atienden a los estudiantes con necesidades especiales; el 26.13 % tiene una valoración de 4 que representa frecuentemente; el 14.84 % tienen una valoración de 3 que representa algunas veces; el 9.03 % de tiene una valoración de 2 que representa que rara vez

los atienden, el 7.10% de los docentes tiene una valoración de 1, que representa que nunca atienden a los estudiantes con necesidades especiales. Con un promedio general de 0.742/1.03 puntos, esto nos demuestra un nivel bueno y que los docentes tienen que dar más atención a las necesidades especiales de ciertos estudiantes, para alcanzar un desempeño global y eficiente.

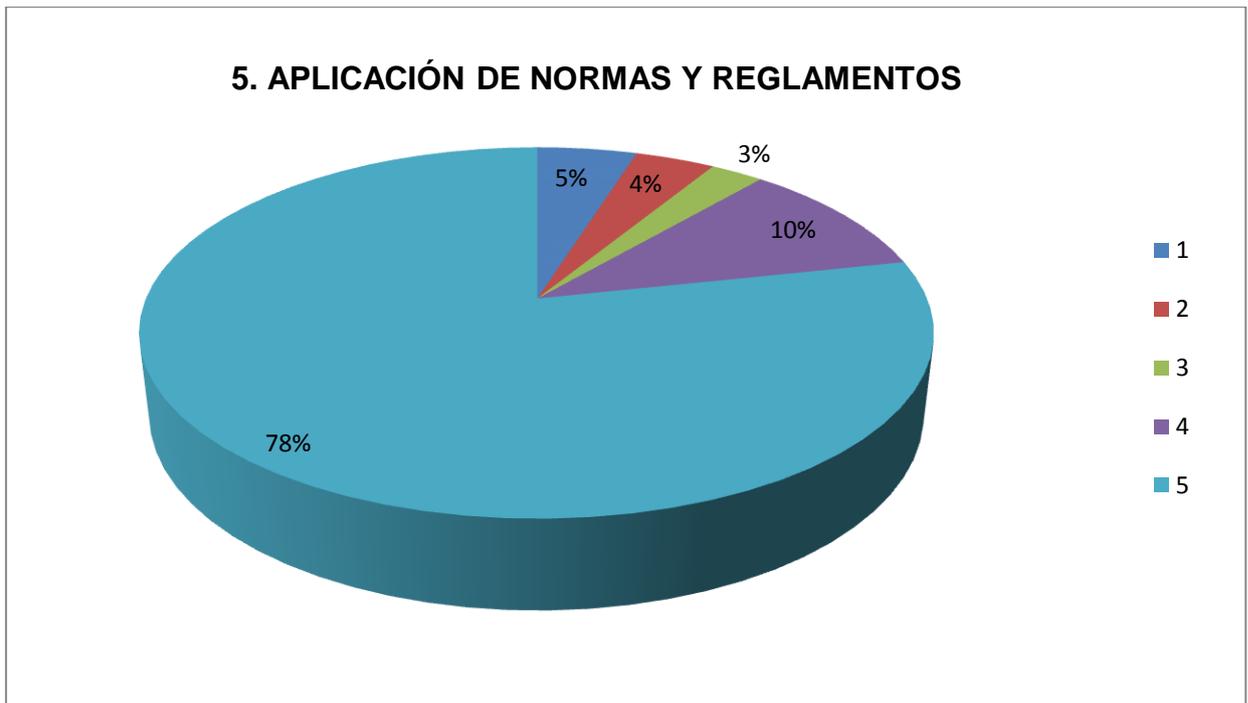
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

TABLA 5

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	7	22,6	0	0,0	3	9,7	7	22,6	14	45,2	31	100,0
5.2. Respeto y cumpro las normas académicas e institucionales.	0	0,0	1	3,2	0	0,0	0	0,0	30	96,8	31	100,0
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto	0	0,0	1	3,2	0	0,0	1	3,2	29	93,5	31	100,0
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	1	3,2	0	0,0	1	3,2	3	9,7	26	83,9	31	100,0
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	1	3,2	2	6,5	4	12,9	24	77,4	31	100,0
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,0	1	3,2	0	0,0	6	19,4	24	77,4	31	100,0
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,0	1	3,2	0	0,0	4	12,9	26	83,9	31	100,0
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,0	1	3,2	0	0,0	5	16,1	25	80,6	31	100,0
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	1	3,2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	96,8	31	100,0
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	6	19,4	6	19,4	2	6,5	2	6,5	15	48,4	31	100,0
TOTAL	15		12		8		32		243		310	
PUNTAJE	0,000		0,312		0,408		2,464		25,029		0.910	
PUNTAJE PROMEDIO	4,84		3,87		2,58		10,32		78,38		100,000	

FUENTE: Encuesta a docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 5: aplicación de normas y reglamentos del instrumento de auto evaluación docente, el 78.38%, de los docentes tiene una valoración de 5 que manifiesta que siempre aplican las normas y reglamentos en su labor profesional; el 10.32 % con una valoración de 4 que representa frecuentemente; el 2.58 % de los docentes valorados con 2 que representa rara vez, el 4.84 % de los docentes valorados con 1 que representa que nunca aplican las normas y reglamentos en su desempeño docente. Con un promedio general de aplicación de las normas y reglamentos de 0.910/1.03 puntos, nivel excelente y que demuestra ser una fortaleza por su buen nivel de aplicabilidad, pero que necesita reforzar algunos aspectos para cumplir eficientemente con los estándares de calidad que exige el Ministerio de Educación del Ecuador.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

TABLA 6

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: RELACIONES CON LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad.	5	16,1	1	3,2	3	9,7	4	12,9	18	58,1	31	100,0

6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	2	6,5	3	9,7	5	16,1	5	16,1	16	51,6	31	100,0
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extracurriculares.	3	9,7	0	0,0	3	9,7	7	22,6	18	58,1	31	100,0
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	1	3,2	1	3,2	2	6,5	10	32,3	17	54,8	31	100,0
6.5. Comparo con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	1	3,2	1	3,2	4	12,9	9	29,0	16	51,6	31	100,0
6.6. Colaboro con la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	1	3,2	1	3,2	4	12,9	7	22,6	18	58,1	31	100,0
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	2	6,5	1	3,2	2	6,5	4	12,9	22	71,0	31	100,0
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	2	6,5	1	3,2	2	6,5	5	16,1	21	67,7	31	100,0
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	3	9,7	1	3,2	2	6,5	9	29,0	16	51,6	31	100,0
TOTAL	20		10		27		60		162		279	
PUNTAJE	0,000		0,260		1,377		4,620		16,686		0.740	
PUNTAJE PROMEDIO	7,17		3,58		9,67		21,50		58,06		100,000	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 6: relaciones con la comunidad del instrumento de autoevaluación docente, los resultados reflejan con claridad que un porcentaje del 58.06 %, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre mantienen

relaciones con la comunidad en su labor profesional; el 21.50% tiene una valoración de 4 que representa frecuentemente; el 9.67% tienen una valoración de 3 que representa algunas veces, el 3.58 % una valoración de 2 que representa que rara vez y el 7.17% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa nunca. Con un promedio general del desarrollo emocional de 0.740/0.93 puntos, nivel muy bueno y que cumple con un desempeño docente eficiente, pero que necesita trabajar más con la comunidad.

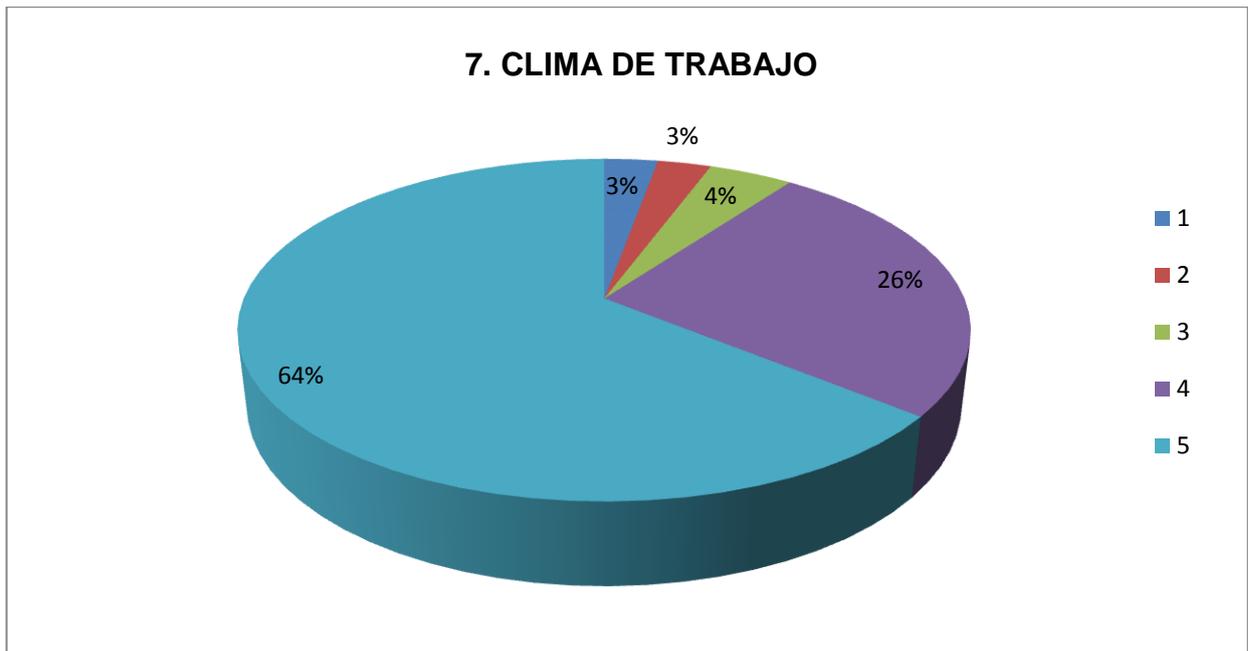
AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 7. CLIMA DE TRABAJO

TABLA 7

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: CLIMA DE TRABAJO	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,0	2	6,5	5	16,1	8	25,8	16	51,6	31	100,0
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0,0	2	6,5	1	3,2	9	29,0	19	61,3	31	100,0
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	1	3,2	1	3,2	1	3,2	11	35,5	17	54,8	31	100,0
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	2	6,5	0	0,0	1	3,2	9	29,0	19	61,3	31	100,0
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	1	3,2	0	0,0	0	0,0	7	22,6	23	74,2	31	100,0
7.6. Cumpló con los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	1	3,2	0	0,0	1	3,2	6	19,4	23	74,2	31	100,0
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.		0,0		0,0		0,0		0,0		0,0	0	0,0
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	1	3,2	2	6,5	0	0,0	7	22,6	21	67,7	31	100,0
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	1	3,2	0	0,0	2	6,5	7	22,6	21	67,7	31	100,0
TOTAL	7		7		11		64		159		248	
PUNTAJE	0,000		0,182		0,561		4,928		16,377		0.740	
PUNTAJE PROMEDIO	2,82		2,82		4,44		25,80		64,11		100,000	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 7: clima de trabajo de la autoevaluación docente, se muestra que un 64.11%, de los docentes tiene una valoración de 5 que representa que siempre mantienen un clima agradable de trabajo en su labor profesional; el 25.80% tiene una valoración de 4 que representa frecuentemente; el 4.44 % tienen una valoración de 3 que representa algunas veces, y tan solo el 2.82 % de los docentes tienen una valoración de 1 que representa que nunca mantienen un clima agradable. Con un promedio general de 0.740/0.93 puntos, pues el clima afectivo y social de la Institución está en niveles buenos, lo que se corrobora con la observación realizada en el trabajo investigativo, donde las actitudes docentes demuestran un desempeño eficiente.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

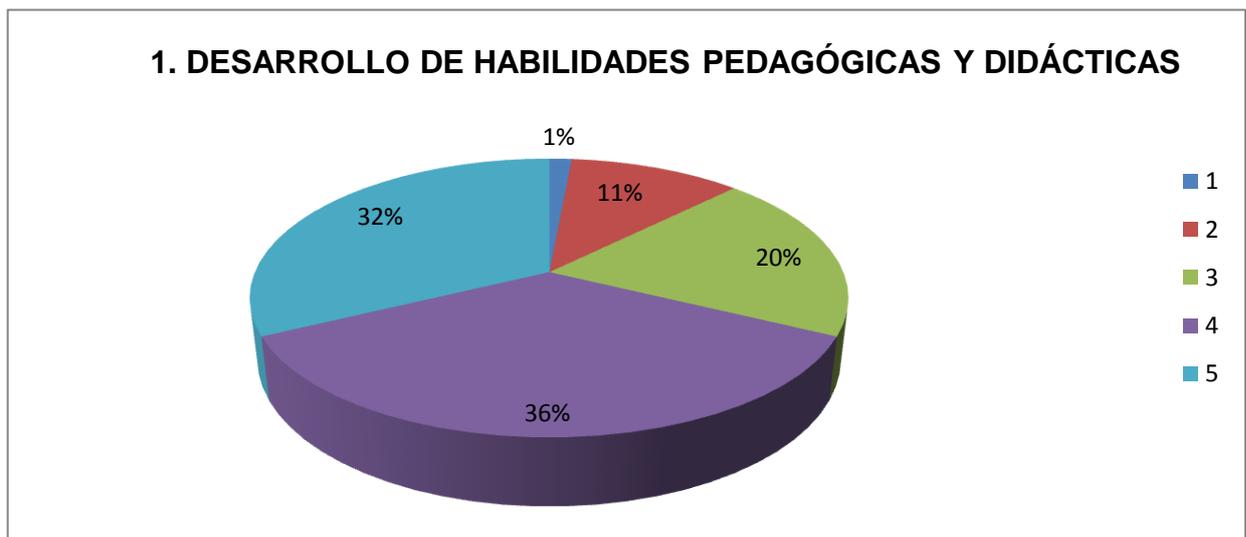
TABLA 8

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,0	1	3,2	2	6,5	10	32,3	18	58,1	31	100,0
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros del área.	1	3,2	4	12,9	9	29,0	9	29,0	8	25,8	31	100,0
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0,0	2	6,5	1	3,2	7	22,6	21	67,7	31	100,0

1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	1	3,2	3	9,7	8	25,8	13	41,9	6	19,4	31	100,0
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,0	1	3,2	6	19,4	14	45,2	10	32,3	31	100,0
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,0	0	0,0	6	19,4	14	45,2	11	35,5	31	100,0
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0,0	8	25,8	6	19,4	8	25,8	9	29,0	31	100,0
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,0	6	19,4	10	32,3	13	41,9	2	6,5	31	100,0
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	2	6,5	6	19,4	7	22,6	11	35,5	5	16,1	31	100,0
TOTAL	4		31		55		99		90		279	
PUNTAJE	0,000		2,976		10,560		28,611		34,650		2.477	
PUNTAJE PROMEDIO	1,43		11,11		19,71		35,48		32,26		100,000	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



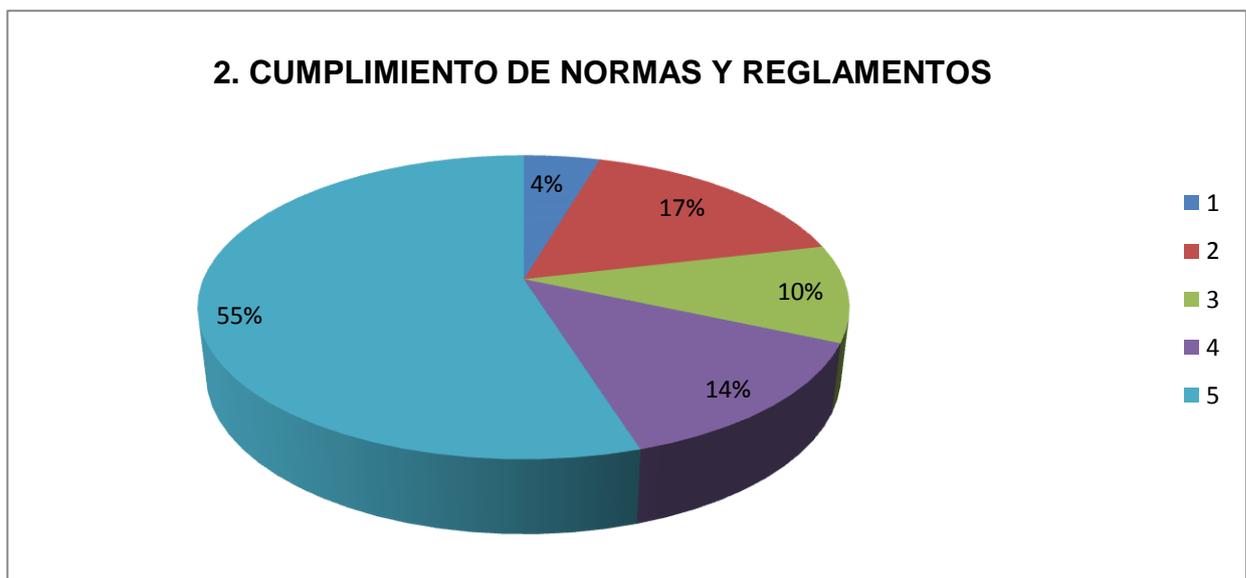
En la dimensión 1: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas del instrumento de coevaluación de los docentes, el 32.26%, de los docentes tienen una valoración de 5, que representa que siempre; el 35.48% tienen una valoración de 4, que representa frecuentemente; el 19.71% tiene una valoración de 3 y, tan solo el 1.43% de los docentes tiene una valoración de 1 que representa que nunca. Con un promedio general del desarrollo de las habilidades pedagógicas y didácticas de 2.47/3.6 puntos, en un nivel bueno, lo que no se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS

TABLA 9

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	7	22,6	17	54,8	3	9,7	2	6,5	2	6,5	31	100,0
2.2. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,0	3	9,7	2	6,5	4	12,9	22	71,0	31	100,0
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quimestre.	0	0,0	2	6,5	1	3,2	5	16,1	23	74,2	31	100,0
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0,0	1	3,2	1	3,2	1	3,2	28	90,3	31	100,0
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,0	3	9,7	9	29,0	9	29,0	10	32,3	31	100,0
TOTAL	7		26		16		21		85		155	
PUNTAJE	0,000		2,496		3,072		6,069		32,725		1.431	
PUNTAJE PROMEDIO	4,51		16,77		10,32		13,55		54,84		100,000	

FUENTE: encuesta a docentes
ELABORACIÓN. Hilda Pineda



En la dimensión 2: cumplimiento de normas y reglamentos de la coevaluación docente el 54.84 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre realiza el cumplimiento de normas y reglamentos en su labor docente; el 13.55% tiene una valoración de 4 que representa que frecuentemente, el 10.32% de

los docentes tiene una valoración de 3 que representa que algunas veces, el 16.77% tiene una valoración de 2, y el 4.52 que nunca aplican normas y reglamentos en su labor como docentes. Con un promedio general del cumplimiento de normas y reglamentos de 1.431/1.92 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos de la autoevaluación.

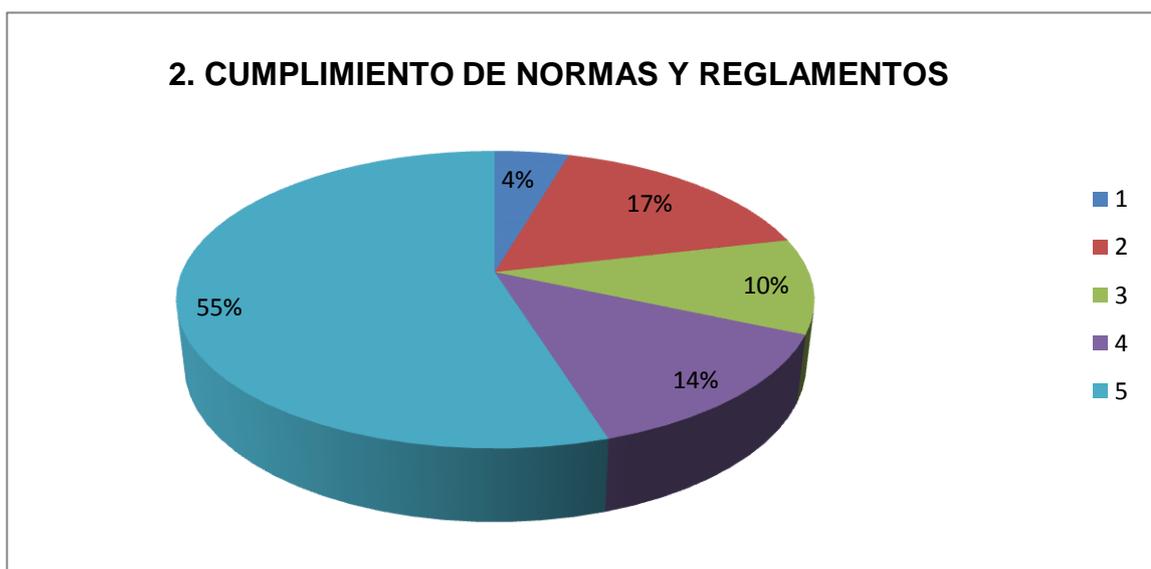
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN

TABLA 10

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	1	3,2	2	6,5	4	12,9	6	19,4	18	58,1	31	100,0
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,0	2	6,5	3	9,7	15	48,4	11	35,5	31	100,0
3.3. Colabora con la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0,0	2	6,5	2	6,5	14	45,2	13	41,9	31	100,0
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	1	3,2	1	3,2	1	3,2	6	19,4	22	71,0	31	100,0
TOTAL	2		7		10		41		64		124	
PUNTAJE	0,000		0,672		1,920		11,849		24,640		1.260	
PUNTAJE PROMEDIO	1,61		5,65		8,07		33,06		51,61		100,00	

FUENTE: Encuesta a docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 3: disposición al cambio en educación de la coevaluación docente, el 51.61%, de los docentes tienen una valoración de 5, que representa que siempre tienen una actitud abierta hacia los cambios en su labor profesional; y el 33.06% tienen una valoración de 4 que representa frecuentemente, el 8.07%, tienen una valoración de 3, que representa que algunas veces; y el 5.65% tiene una valoración de 3 que representa que rara vez, y tan solo el 1.61% que nunca. Con un promedio general del desarrollo de disposición al cambio en educación de 1.260/1.54 puntos, en un nivel excelente, lo que se corrobora con los estándares de calidad sugerido por el Ministerio de Educación.

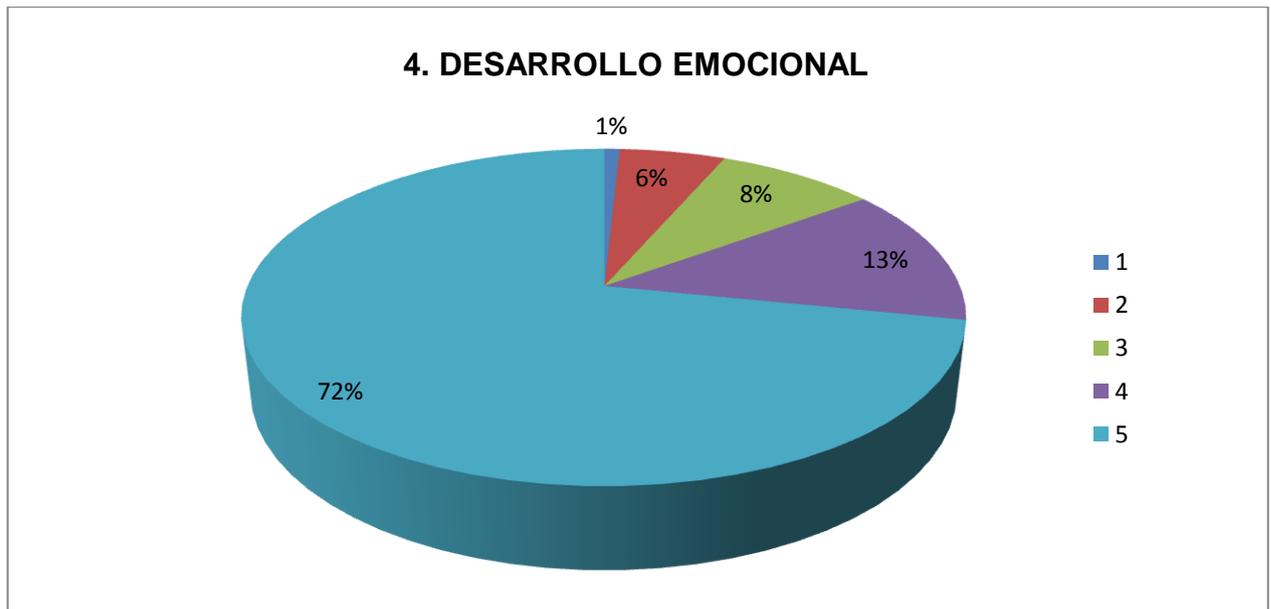
COEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: 4. DESARROLLO EMOCIONAL

TABLA 11

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: DESARROLLO EMOCIONAL	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	1	3,2	1	3,2	4	12,9	0	0,0	25	80,6	31	100,0
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,0	2	6,5	2	6,5	3	9,7	24	77,4	31	100,0
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0,0	3	9,7	2	6,5	3	9,7	23	74,2	31	100,0
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,0	2	6,5	1	3,2	6	19,4	22	71,0	31	100,0
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	1	3,2	1	3,2	3	9,7	3	9,7	23	74,2	31	100,0
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,0	2	6,5	3	9,7	6	19,4	20	64,5	31	100,0
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,0	2	6,5	5	16,1	6	19,4	18	58,1	31	100,0
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,0	1	3,2	1	3,2	6	19,4	23	74,2	31	100,0
TOTAL	2		14		21		33		178		248	
PUNTAJE	0,000		1,344		4,032		9,537		68,530		2.691	
PUNTAJE PROMEDIO	0,81		5,65		8,47		13,30		71,77		100,000	

FUENTE: Encuesta a docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 4: desarrollo emocional, el 71.77 %, tienen una valoración de 5, que representa que siempre mantienen un buen desarrollo emocional en su labor profesional; y el 13.30% tiene una valoración de 4 que representa frecuentemente, el 8.47%, de los docentes tienen una valoración de 3, que representa que algunas veces; y tan solo el 0.81% lo califican como nunca. Con el promedio general del desarrollo de las habilidades emocionales de 2.691/3.08 puntos, en un nivel muy bueno, lo que se compagina con lo estimado en los estándares de calidad planteado por el Ministerio de Educación.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 1.
SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

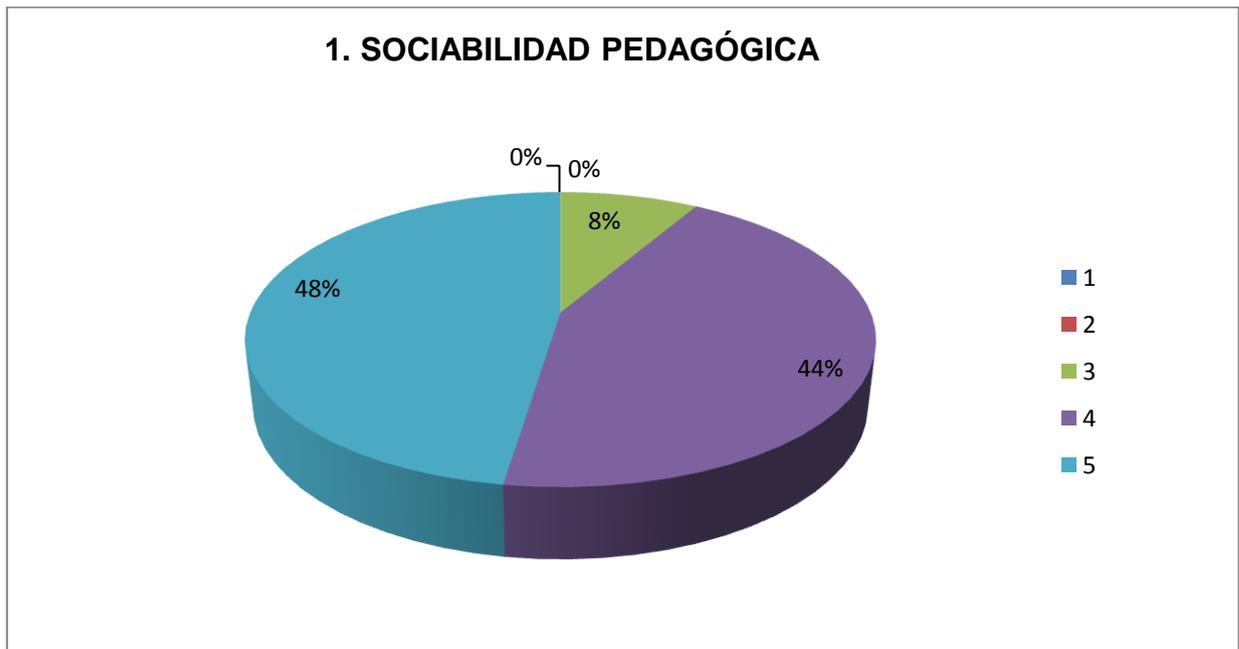
TABLA 12

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones, y criterios de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	25,8	23	74,2	31	100,0
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	13	41,9	18	58,1	31	100,0
1.3. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes	0	0,0	0	0,0	2	6,5	14	45,2	15	48,4	31	100,0
1.4. Propicia el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0,0	0	0,0	2	6,5	16	51,6	13	41,9	31	100,0

1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecúa al contexto de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	2	6,5	13	41,9	16	51,6	31	100,0
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	5	16,1	14	45,2	12	38,7	31	100,0
1.7. Reajusta la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,0	0	0,0	7	22,6	15	48,4	9	29,0	31	100,0
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,0	0	0,0	3	9,7	16	51,6	12	38,7	31	100,0
TOTAL	0		0		21		109		118		248	
PUNTAJE	0,000		0,000		3,108		24,089		34,810		2.000	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		8,47		43,95		47,58		100,000	

FUENTE: Encuesta a directivos

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 1: sociabilidad pedagógica de evaluación de los docentes por parte de la rectora, el 47.58 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de cumplir labores pedagógicas en su desempeño profesional; el 43.95% tiene una valoración de 4 que indica frecuentemente; el 8.47%, tiene una valoración de 3, que indica algunas veces cumplen labores pedagógicas. Con un promedio general de sociabilidad pedagógica de 2.000/2.35, demostrando ser una fortaleza de la Institución, con un nivel excelente.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 2.
ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

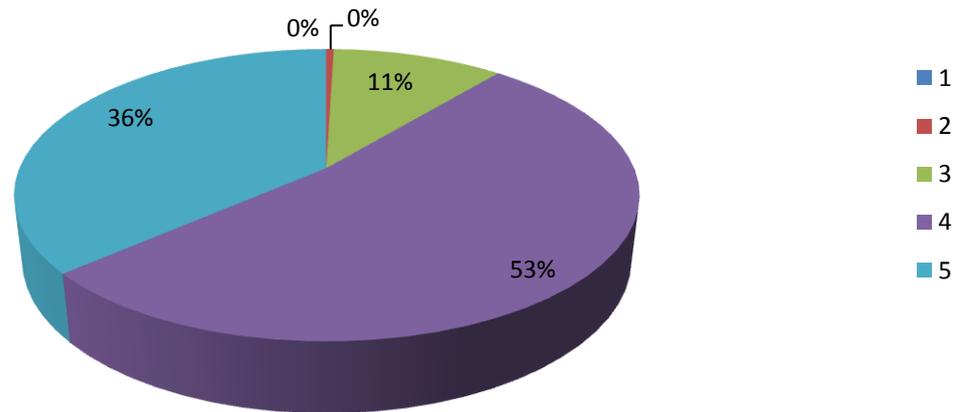
TABLA 13

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,0	0	0,0	1	3,2	13	41,9	17	54,8	31	100,0
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	61,3	12	38,7	31	100,0
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	2	6,5	18	58,1	11	35,5	31	100,0
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	5	16,1	15	48,4	11	35,5	31	100,0
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de clase.	0	0,0	0	0,0	7	22,6	15	48,4	9	29,0	31	100,0
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.	0	0,0	0	0,0	4	12,9	17	54,8	10	32,3	31	100,0
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiere.	0	0,0	1	3,2	4	12,9	17	54,8	9	29,0	31	100,0
TOTAL	0		1		23		114		79		217	
PUNTAJE	0,000		0,074		3,404		25,194		23,305		1.676	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,46		10,60		52,53		36,41		100,000	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES



En la dimensión 2: atención a estudiantes con necesidades especiales de la evaluación por parte de la rectora, el 36.41 %, de los docentes tienen una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de dar atención a estudiantes con necesidades especiales; el 52.53% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente; el 10.60 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que representa algunas veces; el 0.46% tiene una valoración de 2 que representa que rara vez está en disposición de dar la atención a estudiantes con necesidades especiales en su labor profesional de docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces están dispuestos en aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de la atención a estudiantes con necesidades especiales, de 1.676/2.06 puntos, en un nivel bueno, lo que se corrobora con los datos de la autoevaluación docente.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

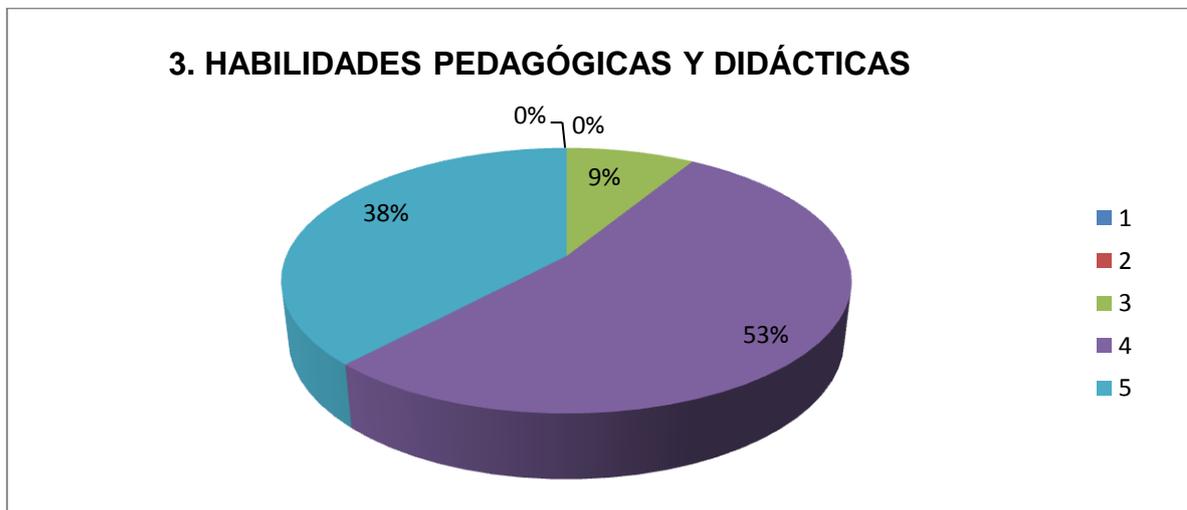
TABLA 14

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,0	0	0,0	1	3,2	16	51,6	14	45,2	31	100,0
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional	0	0,0	0	0,0	3	9,7	15	48,4	13	41,9	31	100,0
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme lo solicita la autoridad respectiva	0	0,0	0	0,0	2	6,5	14	45,2	15	48,4	31	100,0

3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades	0	0,0	0	0,0	4	12,9	15	48,4	12	38,7	31	100,0
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional	0	0,0	0	0,0	2	6,5	18	58,1	11	35,5	31	100,0
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,0	0	0,0	4	12,9	13	41,9	14	45,2	31	100,0
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	5	16,1	17	54,8	9	29,0	31	100,0
3.8. Entrega a los estudiantes los trabajos y pruebas calificados a tiempo.	0	0,0	0	0,0	1	3,2	19	61,3	11	35,5	31	100,0
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,0	0	0,0	3	9,7	19	61,3	9	29,0	31	100,0
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentan en la vida diaria.	0	0,0	0	0,0	2	6,5	19	61,3	10	32,3	31	100,0
TOTAL	0		0		27		165		118		310	
PUNTAJE	0,000		0,000		3,996		36,465		34,810		2.42	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		8,71		53,23		38,07		100,000	

FUENTE: Encuesta a directivos

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 3: habilidades pedagógicas y didácticas de la evaluación de los docentes por parte de la rectora, el 38.07%, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas en su práctica educativa; el 53.23% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente las aplican; el 8.71 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces están dispuestos en aplicar las

habilidades pedagógicas y didácticas en su labor profesional; Fortaleza en niveles excelentes. Con un promedio general de aplicar las habilidades pedagógicas y didácticas de 2.42/2.94 puntos, que cumple con un desempeño docente eficiente.

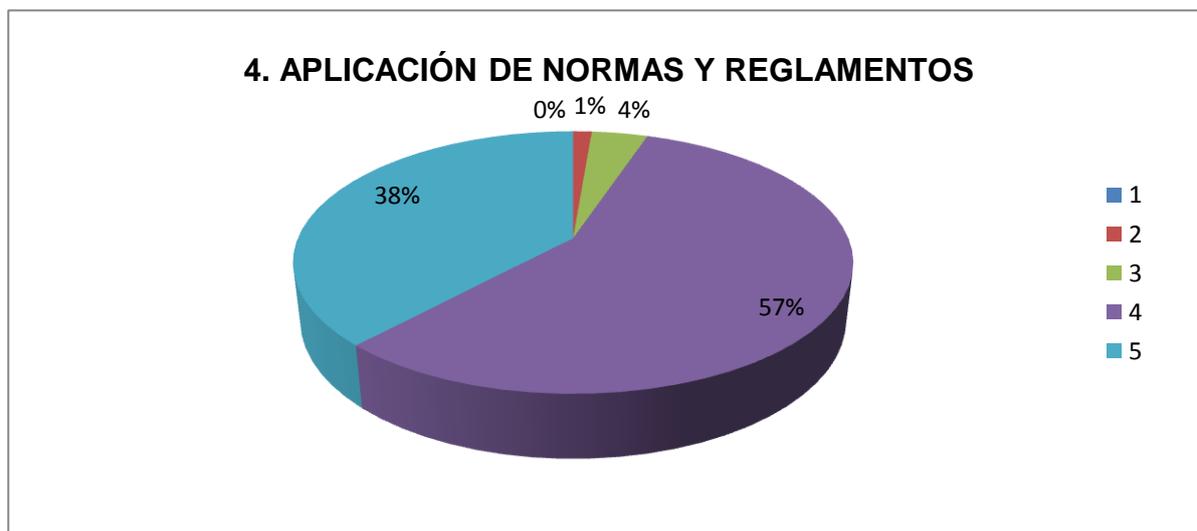
EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS

TABLA 15

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	15	48,4	16	51,6	31	100,0
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,0	0	0,0	2	6,5	19	61,3	10	32,3	31	100,0
4.3. Sitúa los conflictos que se dan, en el terreno profesional.	0	0,0	0	0,0	4	12,9	18	58,1	9	29,0	31	100,0
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,0	1	3,2	0	0,0	18	58,1	12	38,7	31	100,0
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,0	1	3,2	0	0,0	18	58,1	12	38,7	31	100,0
TOTAL	0		2		6		88		59		155	
PUNTAJE	0,000		0,148		0,888		19,448		17,405		1.222	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		1,29		3,87		56,77		38,07		100,00	

FUENTE: Encuesta a Directivos

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 4: aplicación de normas y reglamentos de la evaluación de los docentes por parte de la rectora, el 38.07 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre está en disposición de aplicar las normas y reglamentos en sus actividades profesionales; el 56.77% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente; el 3.87%, tienen una valoración de 3, que indica algunas veces, y el 1.29% rara vez. Fortaleza en niveles muy buenos, Con un promedio general del desarrollo de la aplicar las normas y reglamentos, de 1.222/1.44 puntos, en un nivel muy excelente y con una buena marcha para la Institución, con un desempeño docente eficiente y acorde a los estándares de calidad.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS: 5.
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD**

TABLA 16

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
5.1. Participo activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	16	51,6	15	48,4	31	100,0
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0,0	0	0,0	2	6,5	19	61,3	10	32,3	31	100,0
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,0	0	0,0	1	3,2	22	71,0	8	25,8	31	100,0
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	2	6,5	20	64,5	9	29,0	31	100,0
TOTAL	0		0		5		77		42		124	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,740		17,017		12,390		0.972	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		4,03		62,10		33,87		100,00	

FUENTE: Encuesta a directivos

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 5: relaciones con la comunidad de la evaluación de los docentes por parte de la rectora, el 33.87 %, de los docentes tiene una valoración de 5, que representa que siempre están en relación con la comunidad en su labor profesional; el 62.10% tiene una valoración de 4 que indica que frecuentemente está en relación con la comunidad en su labor profesional; el 4.03 %, de los docentes tiene una valoración de 3, que indica que algunas veces. Con un promedio general de 0.972/1.18 puntos, en un nivel muy bueno, lo que se corrobora con los datos similares de la autoevaluación.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: 1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS

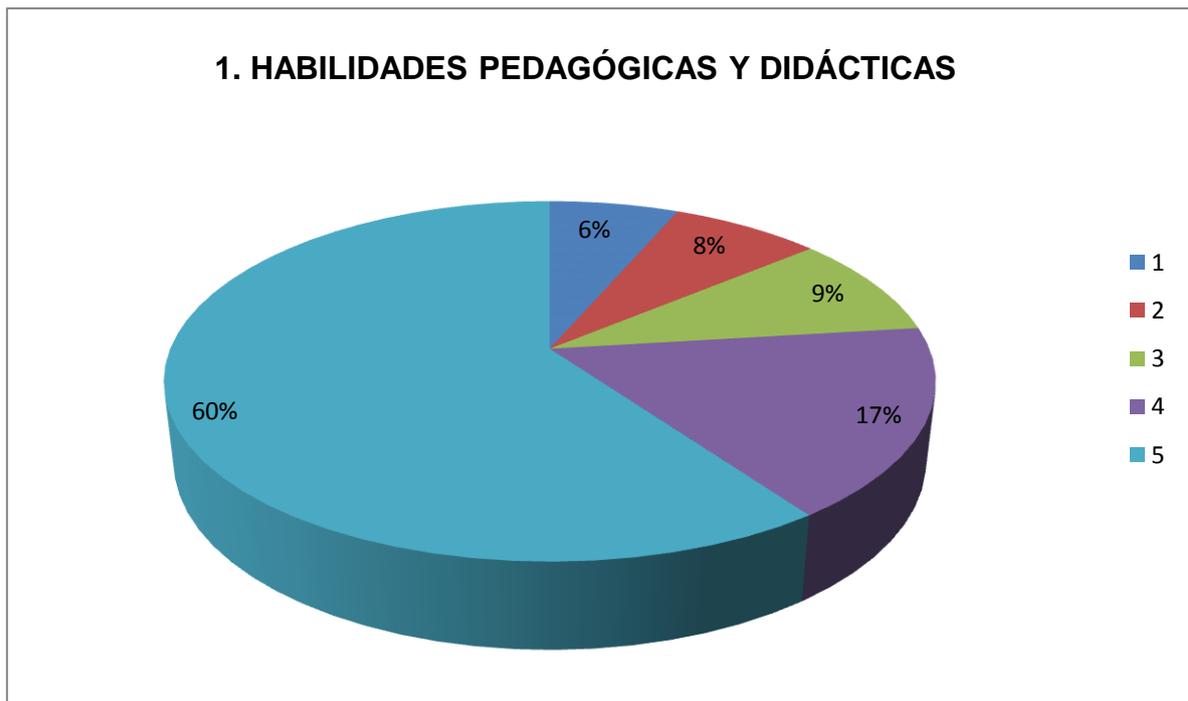
TABLA 17

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	21	6,5	29	9,0	27	8,4	42	13,1	202	62,9	321	100,0
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	19	5,9	17	5,3	27	8,4	57	17,8	201	62,6	321	100,0
1.3. Explica la relación que existe entre los diversos temas o contenidos señalados.	14	4,4	29	9,0	31	9,7	45	14,0	202	62,9	321	100,0
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	28	8,7	24	7,5	35	10,9	68	21,2	166	51,7	321	100,0
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	8	2,5	29	9,0	32	10,0	55	17,1	197	61,4	321	100,0

1.6. Adecúa los temas a los intereses de los estudiantes.	22	6,9	21	6,5	39	12,1	62	19,3	169	52,6	321	97,5
1.7. Utiliza las tecnologías de comunicación e información para sus clases.	64	19,9	51	15,9	40	12,5	55	17,1	111	34,6	321	100,0
1.8. Desarrolla en los estudiantes las siguientes habilidades:												
1.8.1 Analizar.	13	4,0	26	8,1	15	4,7	54	16,8	213	66,4	321	100,0
1.8.2. Sintetizar.	20	6,2	21	6,5	33	10,3	68	21,2	179	55,8	321	100,0
1.8.3. Reflexionar.	18	5,6	22	6,9	25	7,8	42	13,1	214	66,7	321	100,0
1.8.4. Observar.	10	3,1	13	4,0	30	9,3	55	17,1	213	66,4	321	100,0
1.8.5. Descubrir.	24	7,5	18	5,6	32	10,0	55	17,1	192	59,8	321	100,0
1.8.6. Redactar con claridad.	16	5,0	20	6,2	26	8,1	55	17,1	204	63,6	321	100,0
1.8.7. Escribir correctamente.	12	3,7	18	5,6	25	7,8	66	20,6	200	62,3	321	100,0
1.8.8. Leer comprensivamente.	21	6,5	22	6,9	22	6,9	40	12,5	216	696,8	321	100,0
TOTAL		320		360		439		874		2779		1284
PUNTAJE		0,000		61.560		150.577		449.236		1906.394		7.999
PUNTAJE PROMEDIO		5,69		6,08		8,18		16,82		63,24		100,00

FUENTE: Encuesta a Estudiante

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 1: habilidades pedagógicas y didácticas de la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, el 63.24 %, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en el proceso enseñanza - aprendizaje; el 16.82% valoran con 4 que indica que frecuentemente las; el 8.18 %, valoran con 3, lo que representa algunas veces; el 6.08% valoran con 2 que indica que rara vez las aplican; el 5.69% de los

estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca aplican las habilidades pedagógicas y didácticas en el proceso enseñanza – aprendizaje; Fortaleza cumplida en buenos niveles, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general de 7.999/10.97 puntos, en un nivel bueno.

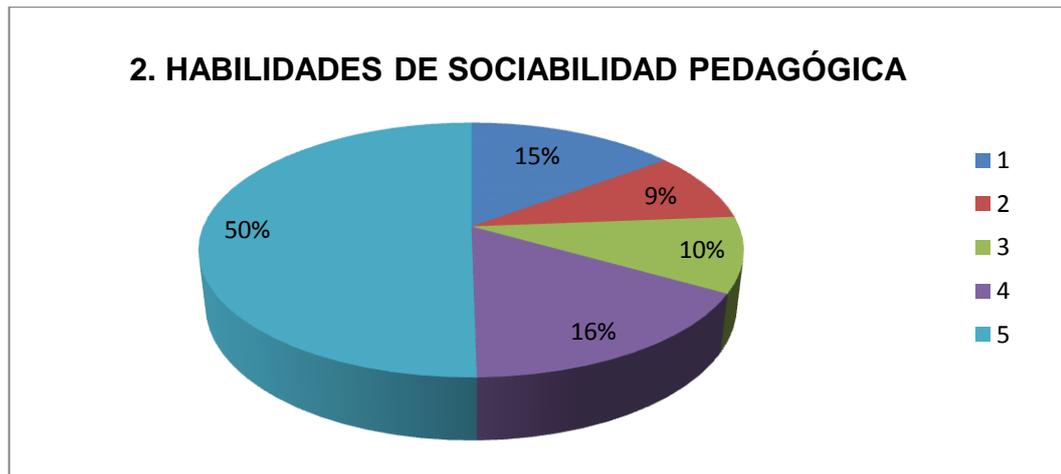
**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: 2.
HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA**

TABLA 18

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	16	5,0	19	5,9	25	7,8	52	16,2	209	65,1	321	100,0
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	16	5,0	23	7,2	19	5,9	47	14,6	216	67,3	321	100,0
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	27	8,4	22	6,9	29	9,0	50	15,6	193	60,1	321	100,0
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	28	8,7	25	7,8	40	12,5	69	21,5	159	49,5	321	100,0
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	43	13,4	14	4,4	34	10,6	71	22,1	159	49,5	321	100,0
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	155	48,3	69	21,5	37	11,5	28	8,7	32	10,0	321	100,0
TOTAL	285		172		184		317		968		1926	
PUNTAJE	0,000		29,412		63,112		162,938		664,048		2.864	
PUNTAJE PROMEDIO	14,80		8,93		9,55		16,46		50,26		100,00	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 1: Las habilidades de sociabilidad pedagógicas: el 50.26%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre aplican las habilidades de sociabilidad pedagógicas en su desempeño profesional; el 16.46% de los estudiantes valoran a los docentes con 4 que representa frecuentemente; el 9.55 %, valoran a los docentes con 3, que representa algunas veces; el 8.93% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica pocas veces; el 14.80% valoran a los docentes con 1 que indica que nunca aplican. Con un promedio habilidades de sociabilidad pedagógica, de 2.864/4.12 puntos, en un nivel bueno.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: 3.
ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES**

TABLA 19

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	63	19,6	75	23,4	34	10,6	49	15,3	100	31,2	321	100,0
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	89	27,7	36	11,2	35	10,9	63	19,6	98	30,5	321	100,0
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	61	19,0	28	8,7	37	11,5	62	19,3	133	41,4	321	100,0
3.4. Envía tareas extras a la casa.	36	11,2	27	8,4	38	11,8	62	19,3	158	49,2	321	100,0
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	87	27,1	26	8,1	46	14,3	55	17,1	107	33,3	321	100,0

3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	144	44,9	36	11,2	35	10,9	40	12,5	66	20,6	321	100,0
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.	26	8,1	30	9,3	32	10,0	59	18,4	174	54,2	321	100,0
TOTAL	506		258		257		390		836		2247	
PUNTAJE	0,000		44,118		88,151		200,460		573,496		2.823	
PUNTAJE PROMEDIO	23,01		11,73		11,68		17,73		38,01		100,00	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 3: atención a estudiantes con necesidades especiales del instrumento de evaluación de los docentes por parte de los estudiantes, el 38.01%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que significa que siempre prestan atención a estudiantes con necesidades individuales en su desempeño profesional; el 17.73% con 4 que indica frecuentemente; el 11.68 %, valoran a los con 3, lo que representa algunas veces; el 11.73% valoran con 2 que indica rara vez y ; el 23.01% valoran con 1 que indica que nunca prestan atención a estudiantes. Con un promedio general de habilidades de sociabilidad pedagógica, de 2.823/4.80 puntos, en un nivel regular.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: 4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES

TABLA 20

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	11	3,4	14	4,4	17	5,3	26	8,1	253	78,8	321	100,0
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	18	5,6	15	4,7	17	5,3	28	8,7	243	75,7	321	100,0
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	8	2,5	13	4,0	22	6,9	38	11,8	240	74,8	321	100,0
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	20	6,2	18	5,6	22	6,9	37	11,5	224	69,8	321	100,0
4.5. Resuelve los actos indisciplinados de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física.	30	9,3	15	4,7	15	4,7	45	14,0	216	67,3	321	100,0
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	16	5,0	12	3,7	13	4,0	21	6,5	259	80,7	321	100,0
TOTAL	103		87		106		195		1435		1926	
PUNTAJE	0,000		14,877		36,358		100,230		984,410		3.538	
PUNTAJE PROMEDIO	5,35		4,52		5,50		10,12		74,51		100,00	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 4: relación con los estudiantes, del instrumento de evaluación de los docentes por los estudiantes, el 74.51%, de los estudiantes valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre propician un ambiente afectivo con los estudiantes en su desempeño profesional; el 10.12% de los estudiantes valoran a

los docentes con 4 que indica que frecuentemente; el 5.50%, de los estudiantes valoran a los docentes con 3, lo que representa algunas veces; el 4.52% de los estudiantes valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez; el 5.35% de los estudiantes valoran a los docentes con 1 que indica que nunca mantienen buenas relaciones con los estudiantes en su labor profesional; Fortaleza que se relaciona con la autoevaluación coevaluación. Con un promedio general de 3.538/4.11 puntos, en un nivel excelente y eficiente.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES: 1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

TABLA 21

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	92	46,9	39	19,9	14	7,1	13	6,6	38	19,4	196	100,0
1.2. Colabora con el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	34	17,3	59	30,1	38	19,4	41	20,9	24	12,2	196	100,0
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	15	7,7	41	20,9	60	30,6	39	19,9	41	20,9	196	100,0
TOTAL	141		139		112		93		103		588	
PUNTAJE	0,000		29,329		47,152		58,776		86,829		1.133	
PUNTAJE PROMEDIO	23,98		23,63		19,05		15,82		17,52		100,00	

FUENTE: Encuesta a padres de familia

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 1: relaciones con la comunidad del instrumento de evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, tan solo el 17.52%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen la relación con la comunidad en su labor profesional; el 15.82% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente; el 19.05%, valoran a los docentes con 3, lo que representa algunas veces; en tanto que las cifras más altas resultan ser el 23.63% de los padres de familia que valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez y, el 23.98% de los padres que valoran a los docentes con 1 que indica que nunca; dimensión desarrollada en un nivel bueno, que se corrobora con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general, de 1.133/2.53 puntos.

PREGUNTARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES: 2. NORMAS Y REGLAMENTOS

TABLA 22

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: NORMAS Y REGLAMENTOS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	6	3,1	5	2,6	6	3,1	38	19,4	141	71,9	196	100,0
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	6	3,1	4	2,0	7	3,6	41	20,9	138	70,4	196	100,0
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	7	3,6	3	1,5	10	5,1	46	23,5	130	66,3	196	100,0
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	10	5,1	22	11,2	30	15,3	44	22,4	90	45,9	196	100,0
TOTAL	29		34		53		169		499		784	
PUNTAJE	0,000		7,174		22,313		106,808		420,657		2.841	
PUNTAJE PROMEDIO	3,70		4,34		6,76		21,55		63,65		100,00	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En lo referente a la aplicación de normas y reglamentos, el 63.65%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre se sujetan a las normas y reglamentos respectivas en su labor profesional; el 21.55% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente respetan las normas y reglamentos; el 6.76%, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, lo que representa que algunas veces respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; el 4.34% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica que rara vez respetan las normas y reglamentos; el 3.70% de los padres de familia valoran a los docentes con 1 que indica que nunca respetan las normas y reglamentos en su labor profesional; fortaleza desarrollada en nivel muy bueno, que se relaciona con la autoevaluación, coevaluación y la evaluación de los directivos. Con un promedio general, de 2.841/3.37 puntos, en un nivel excelente.

EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA Y/O REPRESENTANTES: 3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA

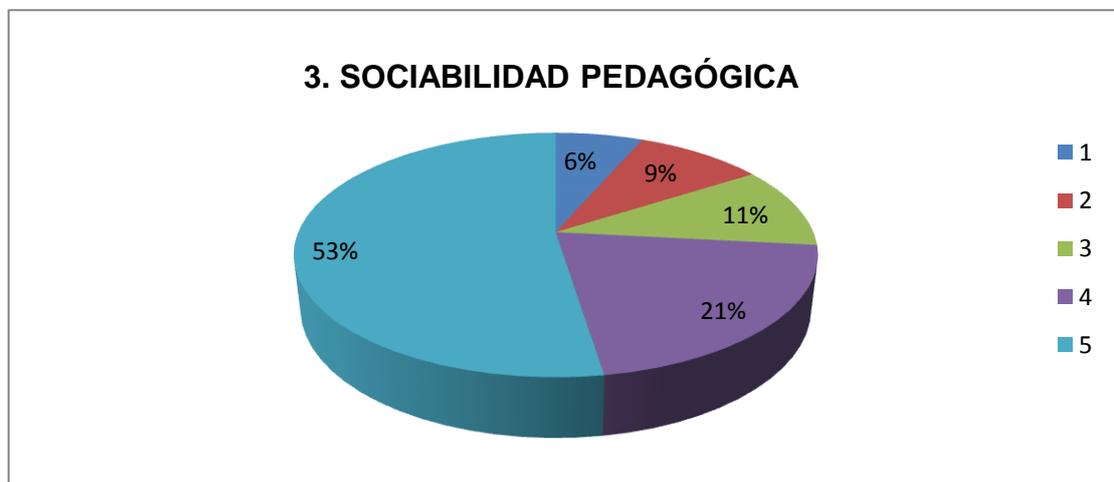
TABLA 23

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía o respeto.	5	2,6	8	4,1	16	8,2	45	23,0	122	62,2	196	100,0
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	6	3,1	7	3,6	16	8,2	48	24,5	119	60,7	196	100,0
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	4	2,0	5	2,6	20	10,2	42	21,4	125	63,8	196	100,0

3.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de su hijo o representado.	13	6,6	28	14,3	40	20,4	33	16,8	82	41,8	196	100,0
3.5. Se preocupa cuando su hijo o representado falta.	15	7,7	26	13,3	19	9,7	42	21,4	94	48,0	196	100,0
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esuelas, notas escritas y/o entrevistas.	33	16,8	37	18,9	16	8,2	35	17,9	75	38,3	196	100,0
TOTAL	76		111		127		245		617		1176	
PUNTAJE	0,000		23,421		53,467		154,840		520,131		3.836	
PUNTAJE PROMEDIO	6,46		9,44		10,80		20,83		52,45		100,00	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En lo que respecta a la sociabilidad pedagógica, el 52.45%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre mantienen sociabilidad pedagógica en su labor profesional; el 20.83% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente cumplen sociabilidad pedagógica; el 10.80 %, valoran a los docentes con 3, que representa algunas veces; el 9.44% de los padres de familia valoran a los docentes con 2 que indica rara vez y. Con un promedio general del desarrollo de la sociabilidad pedagógica, de 3.836/5.05 puntos, en un nivel bueno, que cumple la característica de eficiente.

**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS PADRES DE FAMILIA
Y/O REPRESENTANTES: 4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES
INDIVIDUALES**

TABLA 24

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	14	7,1	21	10,7	24	12,2	61	31,1	76	38,8	196	100,0
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	73	37,2	25	12,8	17	8,7	26	13,3	55	28,1	196	100,0
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	53	27,0	22	11,2	23	11,7	39	19,9	59	30,1	196	100,0
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo o representado en la clase.	30	15,3	16	8,2	25	12,8	46	23,5	79	40,3	196	100,0
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	27	13,8	21	10,7	27	13,8	49	25,0	72	36,7	196	100,0
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	35	17,9	32	16,3	36	18,4	37	18,9	56	28,6	196	100,0
TOTAL	232		137		152		258		397		1176	
PUNTAJE	0,000		28,907		63,992		163,056		334,671		3.013	
PUNTAJE PROMEDIO	19,73		11,65		12,92		21,94		33,76		100,00	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 2: atención a estudiantes con necesidades individuales, tan solo el 33.76%, de los padres de familia valoran a los docentes con 5, lo que representa que siempre dan atención a estudiantes con necesidades individuales en su labor profesional; el 21.94% de los padres de familia valoran a los docentes con 4 que indica que frecuentemente; el 12.92 %, de los padres de familia valoran a los docentes con 3, que representa algunas veces; en tanto que la cifra más alta resulta ser el 19.73% de los padres de familia que valoran a los docentes con 1 que indica que nunca dan atención a estudiantes con necesidades individuales; Fortaleza desarrollada en nivel regular, dentro de los estándares y los lineamientos planteados por el Ministerio de Educación. Con un promedio general, de 3.013/5.05 puntos, en un nivel regular.

EVALUACIÓN DEL DOCENTE: HORA DE CLASE OBSERVADA

TABLA 25

A. ACTIVIDADES INICIALES: CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Valoración					
	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Presenta el plan de clase al observador.	22	71,0	9	29,0	31	100,0
2. Inicia su clase puntualmente.	25	80,6	6	19,4	31	100,0
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	21	67,7	10	32,3	31	100,0
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	14	45,2	17	54,8	31	100,0
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	28	90,3	3	9,7	31	100,0
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben sobre el tema a tratar.	25	80,6	6	19,4	31	100,0
TOTAL	135		51		186	
PUNTAJE	168,750		0,000		5.443	
PUNTAJE PROMEDIO %	72.58		27.42		100.00	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la evaluación de la clase impartida por los docentes, en lo referente a las actividades iniciales en promedio, **si** es de 72.58 %, lo cual demuestra que la mayoría de docentes si realizan actividades didácticas necesarias para iniciar exitosamente una clase y **no** cumplen las actividades iniciales requeridas para iniciar una clase un 27.42%, lo cual demuestra que existe un menor número de docentes que inician su clase de manera desarticulada, sin presentar el tema, ni los objetivos, sin realizar un diagnóstico, etc. Con un promedio general del desarrollo de las actividades iniciales, de 5.44/7.70 puntos, en un nivel bueno.

EVALUACIÓN DEL DOCENTE: HORA DE CLASE OBSERVADA

TABLA 26

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Valoración					
	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	25	80,6	6	19,4	31	100,0
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	19	61,3	12	38,7	31	100,0
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país)	13	41,9	18	58,1	31	100,0
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	24	77,4	7	22,6	31	100,0
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	19	61,3	12	38,7	31	100,0
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	27	87,1	4	12,9	31	100,0

7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	26	83,9	5	16,1	31	100,0
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	28	90,3	3	9,7	31	100,0
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	19	61,3	12	38,7	31	100,0
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	20	64,5	11	35,5	31	100,0
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	13	41,9	18	58,1	31	100,0
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	12	38,7	19	61,3	31	100,0
13. Envía tareas.	25	80,6	6	19,4	31	100,0
TOTAL		270		133		403
PUNTAJE		337,500		0,000		10.88
PUNTAJE PROMEDIO		67.00		33,00		100,000

FUENTE: Observación a docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda

En la observación de la clase impartida por los docentes, en lo referente al proceso de enseñanza aprendizaje en promedio, **si** es de 67 %; lo cual demuestra que la mayoría de docentes realizan eficientemente ciertas actividades didácticas en el desarrollo de un tema o contenido, como son: considerar las experiencias de los estudiantes, presentar el tema y relacionar con el contexto, realizar preguntas para conocer la comprensión del tema, resumir los puntos más importantes de la clase, adaptar espacios y recursos en función de la actividades propuestas, etc.; en tanto que **no** cumplen estas actividades didácticas en el proceso de enseñanza aprendizaje, es de 33 %. Con un promedio general del desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, de 10.88/16.25 en un nivel buenoy acorde a los lineamientos y estándares exigidos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

EVALUACIÓN DEL DOCENTE: HORA DE CLASE OBSERVADA

TABLA 27

C. AMBIENTE EN EL AULA CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Valoración					
	SI		NO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres)	29	93,5	2	6,5	31	100,0
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	31	100,0	0	0,0	31	100,0
3. Valora la participación de los estudiantes.	31	100,0	0	0,0	31	100,0
4. Mantiene la disciplina en el aula.	30	96,8	1	3,2	31	100,0
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	29	93,5	2	6,5	31	100,0
TOTAL	150		5		155	
PUNTAJE	187,500		0,000		6.04	
PUNTAJE PROMEDIO	96,77		3,23		100,00	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la observación de la clase impartida por los docente, en lo referente a las actividades de ambiente en el aula el promedio, **si** es de 96.77%; lo cual demuestra que casi en su totalidad de docentes son afectuosos con sus estudiantes, tratan con respeto y amabilidad, valoran la participación de los estudiantes, mantienen la disciplina en el aula y motivan a los estudiantes a participar activamente en clases; y apenas un 3.3% no lo hacen. Con un promedio general del desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje, de 6.04/6.25 puntos, en un nivel excelente, cumpliendo así con los estándares de desempeño docente.

Evaluación del desempeño directivo: Resultados de las encuestas para la evaluación del desempeño profesional directivo aplicado a los directivos de la Unidad educativa “Hernán Cordero Crespo”.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES

TABLA 28

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0

1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.16. Panifico el tiempo de trabajo en horarios definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	1	20,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
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	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0

1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
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	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	3	60,0	5	100,0
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.40. Establezco objetivos de trabajo que puedan evaluarse al final del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	0	0,0	5	100,0
1.41. Defino a las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	4	80,0	0	0,0	1	20,0	5	100,0
1.45. Promuevo la innovación pedagógica	0	0,0	0	0,0	3	60,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios previo el conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	2	40,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0

1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	1	20,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	2	40,0	5	100,0
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	1	20,0	1	20,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.51. Realizo arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	2	40,0	2	40,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.52. Determino la ejecución de los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.54. Controlo adecuadamente al movimiento financiero de la institución.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	2	40,0	0	0,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a los recursos.	1	20,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	1	20,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0

1.61. Elaboro con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
TOTAL	8		40		55		101		111		315	
PUNTAJE	0,000		2,320		6,380		17,675		25,863		10.44	
PUNTAJE PROMEDIO	2,54		12,70		17,46		32,06		35,24		100,00	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En lo que respecta a las competencias gerenciales, el 35.24%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 32.06 % se valora con 4, frecuentemente; el 17.46 %, se valoran con 3, lo que representa algunas veces; el 12.70% se valora con 2 que indica que rara vez; el 2,54% se valoran con 1, que indica que nunca cumplen ciertas actividades en su labor de directivos; Fortaleza desarrollada en nivel bueno, lo que a decir de ciertos directivos en un diálogo mantenido existen funciones que no les competen y que por eso ponían una calificación de 1. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 10,44/14.65 puntos, en un nivel bueno.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

TABLA 29

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación con el personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.2. Organizo la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
2.5. Asesoro directamente la personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
Aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
2.6. Solicito a los docentes, que den a conocer a los estudiantes los objetivos de aprendizaje, al inicio del año escolar.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	3	60,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0

TOTAL	0	1	15	34	20	70
PUNTAJE	0,000	0,058	1,740	5,950	4,660	2.48
PUNTAJE PROMEDIO	0,000	1,43	21,43	48,57	28,57	100,00

FUENTE: Encuesta a directivos

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



Análisis: En la dimensión 2: competencias pedagógicas, del instrumento de autoevaluación de los directivos, el 28.57%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en su desempeño profesional; el 48.57% se valora con 4 que representa frecuentemente; el 21.43 %, se valoran con 3, lo que representa algunas veces aplican competencias pedagógicas en su desempeño directivo; el 1.43% se valora con 2 que indica que rara vez; aplican las competencias pedagógicas en su labor profesional; Fortaleza desarrollada en nivel bueno, que de alguna manera se contradice con los resultados anteriores. Con un promedio general del desarrollo de las competencias pedagógicas, de 2,48/3,26 puntos, en un nivel bueno.

AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

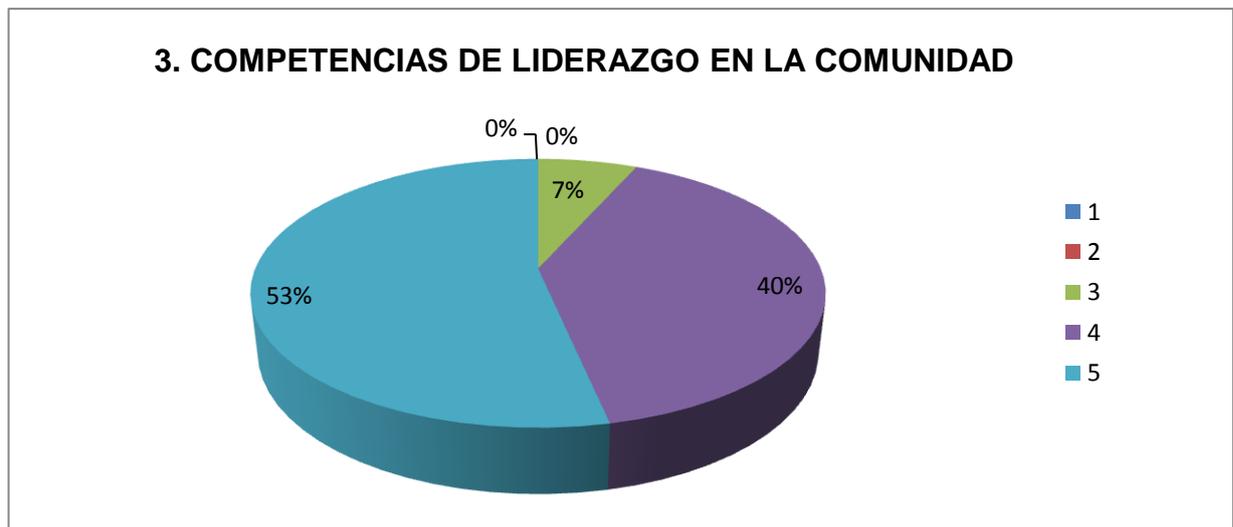
TABLA 30

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0

3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
TOTAL	0		0		3		18		24		45	
PUNTAJE	0,000		0,000		0,348		3,150		5,592		1.818	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		0,000		6,67		40,00		53,33		100,00	

FUENTE: Encuesta a directivos

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la autoevaluación de los directivos en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, el 53.33%, se valoran con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 40.00% se valora con 4 que indica frecuentemente; el 6.67%, se valoran con 3, lo que representa que a

veces aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en su labor como directivos. Fortaleza desarrollada en nivel muy bueno. Con un promedio general del desarrollo de las competencias pedagógicas, de 1.818/2.09 puntos, en un nivel muy bueno.

EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES

TABLA 31

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100,0
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	100,0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	4	100,0
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	2	50,0	4	100,0
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100,0
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	2	50,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	6	150,0
1.9. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	100,0
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	3	75,0
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0	3	75,0
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0

1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	3	75,0
1.15. Propicia trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	3	75,0
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	3	75,0
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	1	25,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0	4	100,0
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	4	100,0
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	4	100,0
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	4	100,0
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.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	4	100,0
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	4	100,0

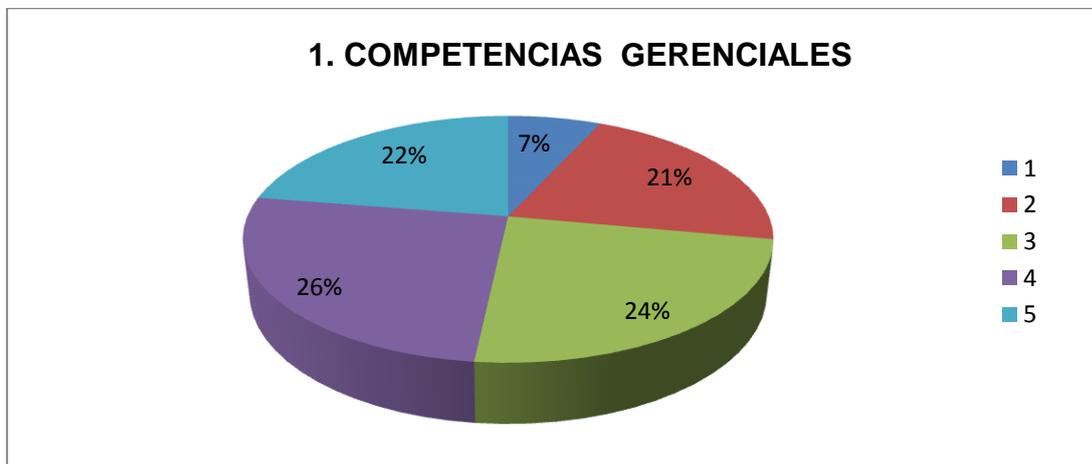
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la Institución.	1	25,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.40. Establece objetivos de trabajo pueden evaluarse al final de año lectivo.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0,0	2	50,0	0	0,0	2	50,0	0	0,0	4	100,0
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informa anual de labores.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	75,0	1	25,0	4	100,0
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	1	25,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	4	100,0
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0,0	2	50,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0

1.49. Busca otras fuentes de financiamientos para el correcto funcionamiento de la institución.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	100,0
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiera de la institución.	0	0,0	1	25,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
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	2	50,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestos, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,0	3	75,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	2	50,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0,0	2	50,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	2	50,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
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	25,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
TOTAL	16		50		56		61		53		236	

PUNTAJE	0,000	2,950	6,608	10,797	12,508	8.215
PUNTAJE PROMEDIO	6,78	21,18	23,73	25,85	22,46	100,00

FUENTE: Encuesta al Consejo Ejecutivo

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión de competencias gerenciales del instrumento de evaluación de la rectora por parte del Consejo Ejecutivo, el 22.46%, valora con 5, lo que representa que siempre su desempeño directivo está basado en aplicar prácticas de liderazgo y gestión en la institución educativa; el 25.85% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 23.73 %, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 21.18% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 7.78% de los directivos valoran con 1, que indica que nunca aplica las competencias gerenciales en su labor profesional. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 8.215/14.59 puntos, en un nivel regular.

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO EJECUTIVO:

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

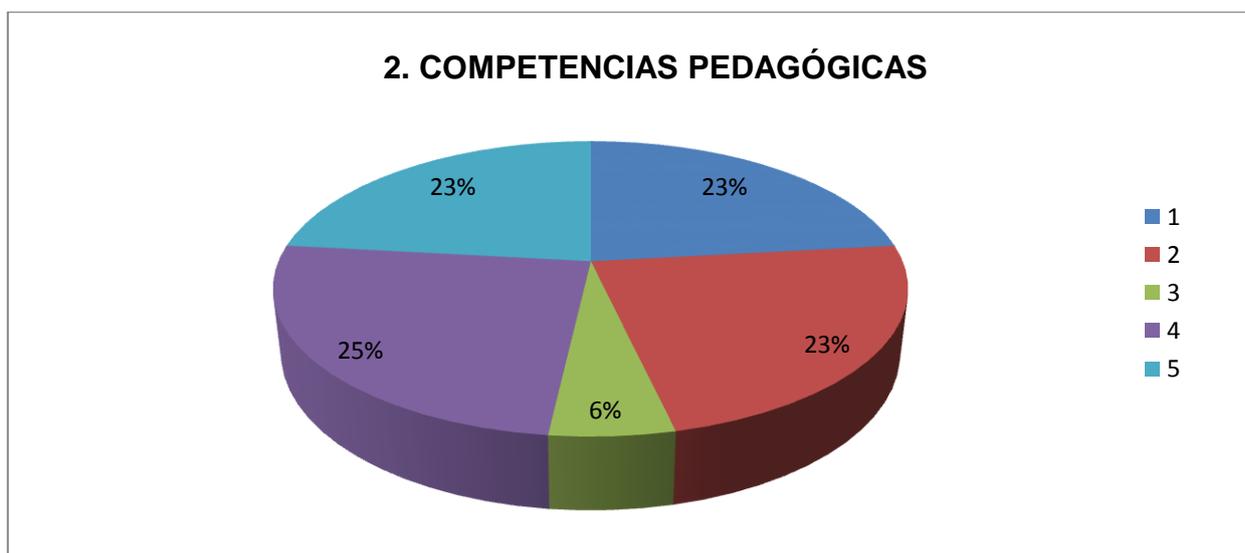
TABLA 32

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
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.	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0

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.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
2.3. Organizo con el Consejo Directivo o Técnico, la revisión de la planificación didáctica.	2	50,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	1	25,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	2	50,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	1	25,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	4	100,0
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	2	50,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
TOTAL	13		13		3		14		13		56	
PUNTAJE	0,000		0,767		0,354		2,478		3,068		1.666	
PUNTAJE PROMEDIO	23,21		23,21		5,36		25,00		23,21		100,00	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En cuanto a la evaluación de los directivos: rectora por parte del Consejo Ejecutivo, en lo referente a competencias pedagógicas, el 23.21%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 25.00% valora con 4, que indica frecuentemente, el 5.36%, valora con 3, lo que representa que algunas veces; el 23.21% valora con 2, que indica rara vez e igualmente el 23.21% valora con 1, que indica que nunca aplica las competencias pedagógicas gerenciales; Fortaleza que se contrapone a la autoevaluación de la rectora y que demuestra poca comunicación con el Consejo Ejecutivo. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 1.666/3.29 puntos, en un nivel mejorable.

**EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO TÉCNICO: 3.
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD**

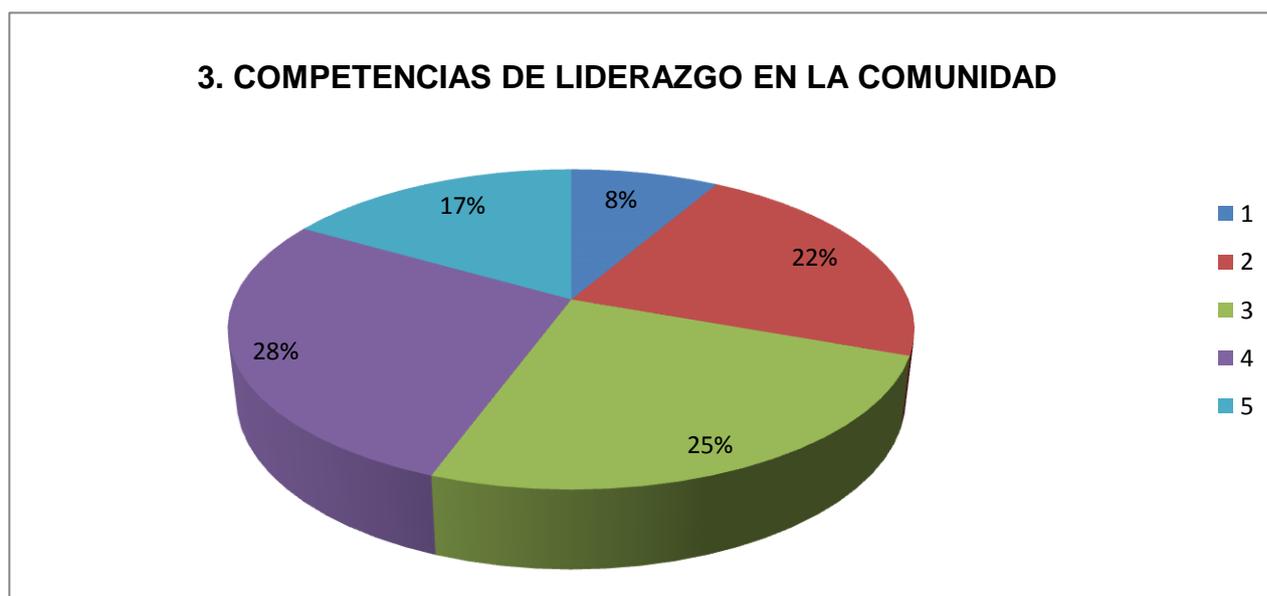
TABLA 33

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad	0	00	1	25,0	1	25,0	2	50,0	0	0,0	4	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	1	25,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	4	100,0
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0

3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	4	100,0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	1	25,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
TOTAL	3		8		9		10		6		36	
PUNTAJE	0,000		0,472		1,062		1,770		1,416		1.18	
PUNTAJE PROMEDIO	8,33		22,22		25,00		27,78		16,67		100,00	

FUENTE: Encuesta a Docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la evaluación de los directivos: rectora por parte del Consejo Ejecutivo, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, apenas el 16.67%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en su desempeño directivo; el 27.78% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad el 25.00%, valora con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en la labor profesional; el 22.22% valora con 2, que indica

que rara vez, y un 8.33% que indican que nunca lo hacen. Con un promedio general de 1.18/2.12, nivel regular y que se relaciona con el cuadro anterior.

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES

TABLA 34

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	2	40,0	2	40,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	2	40,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	1	20,0	5	100,0
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	1	20,0	1	20,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0

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	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieran información sobre sus hijos.	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	4	80,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
TOTAL	17		19		19		9		6		70	
PUNTAJE	0,000		3,401		6,783		4,824		4,290		3.859	
PUNTAJE PROMEDIO	24,29		27,14		27,14		12,86		8,57		100,00	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la evaluación de los directivos: por parte del Consejo estudiantil, en lo referente a competencias gerenciales apenas el 8.57%, valoran con 5, que representa que siempre aplica las competencias gerenciales en el desempeño directivo; igualmente solo el 12.86% valora con 4, que indica frecuentemente; el 27.14 %, valoran con 3, que representa algunas veces, el 27.14 %, valoran con 2, que representa rara vez y el 24.29% de los estudiantes valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su desempeño directivo. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 3.859/10 puntos, en un nivel mejorable.

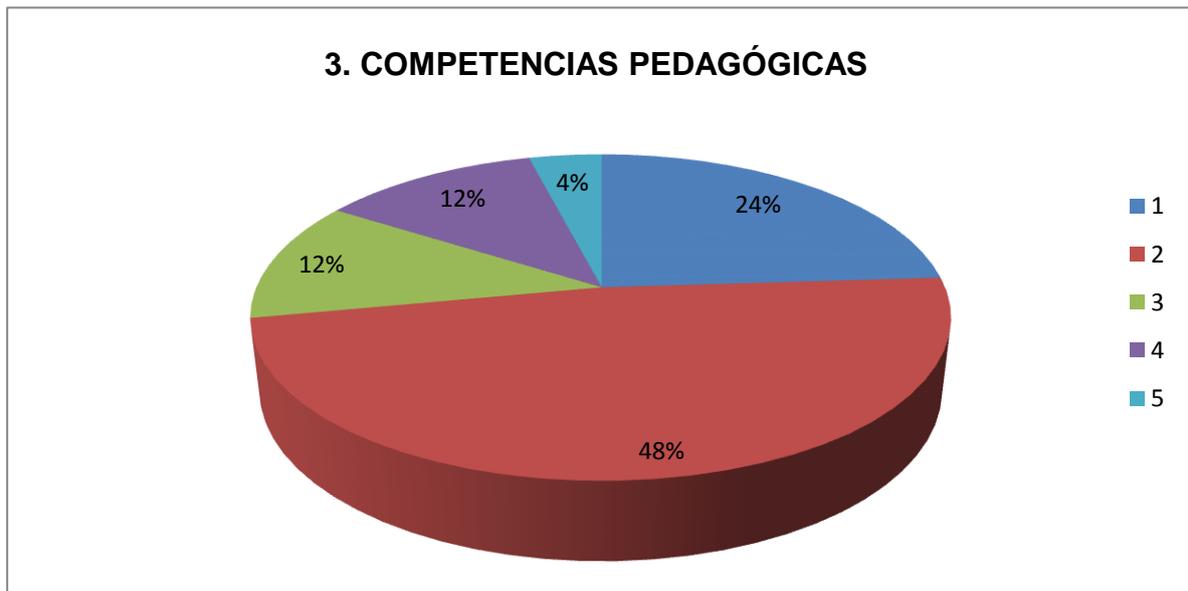
**.EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL:
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

TABLA 35

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	1	20,0	4	80,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	1	20,0	2	40,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades especiales.	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
TOTAL	6		12		3		3		1		25	
PUNTAJE	0,000		2,148		1,071		1,608		0,715		1.108	
PUNTAJE PROMEDIO	24,00		48,00		12,00		12,00		4,00		100,00	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la evaluación de los directivos: por parte del Consejo Estudiantil, en lo referente a competencias pedagógicas, el 4.00%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor directiva; el 12% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas gerenciales; el 12%, valora con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 48% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias pedagógicas y el 24% que nunca. Fortaleza desarrollada en nivel mejorable. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 1.108/3.57 puntos, en un nivel mejorable.

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

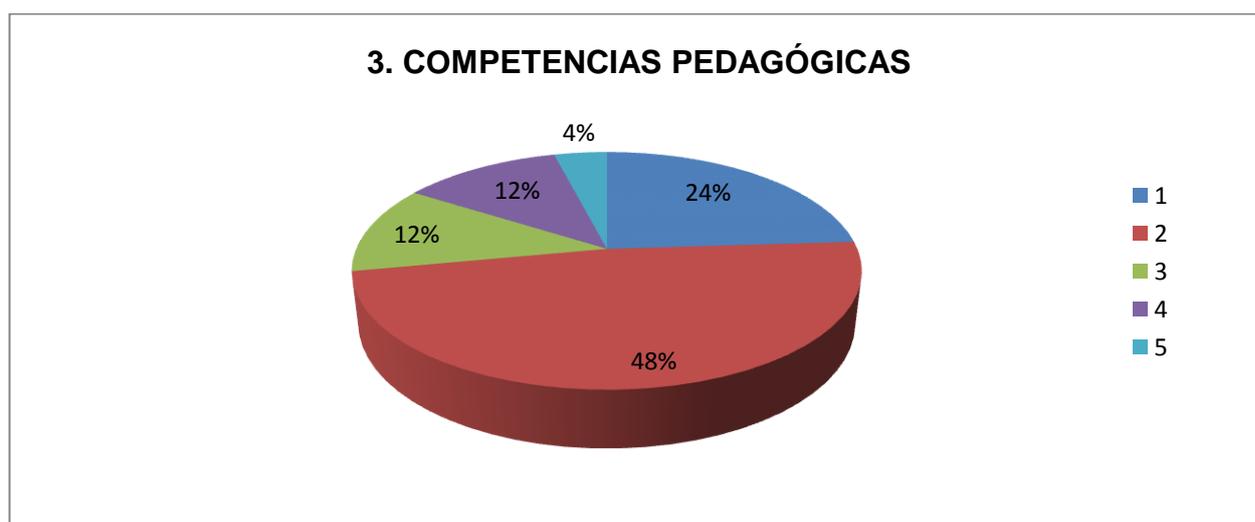
TABLA 36

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	2	40,0	1	20,0	2	40,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	1	20,0	5	100,0
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	1	20,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	1	20,0	5	100,0
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	1	20,0	1	20,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	3	60,0	2	40,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	2	40,0	2	40,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0

3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	1	20,0	2	40,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
TOTAL	9		16		13		4		3		45	
PUNTAJE	0,000		2,864		4,641		2,144		2,145		2.358	
PUNTAJE PROMEDIO	20,000		35,55		28,89		8,89		6,67		100,00	

FUENTE: Encuesta a Estudiantes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En las competencias de liderazgo en la comunidad, tan solo el 6.67%, lo valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 8.89% valora con 4, que indica frecuentemente aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 28.89% valora con 3, que indica algunas veces, el 35.55% valora con 2, que indica que rara vez aplican las competencias de liderazgo en la comunidad y el 20% como nunca. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.358/6,48 puntos, en un nivel mejorable.

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES

TABLA 37

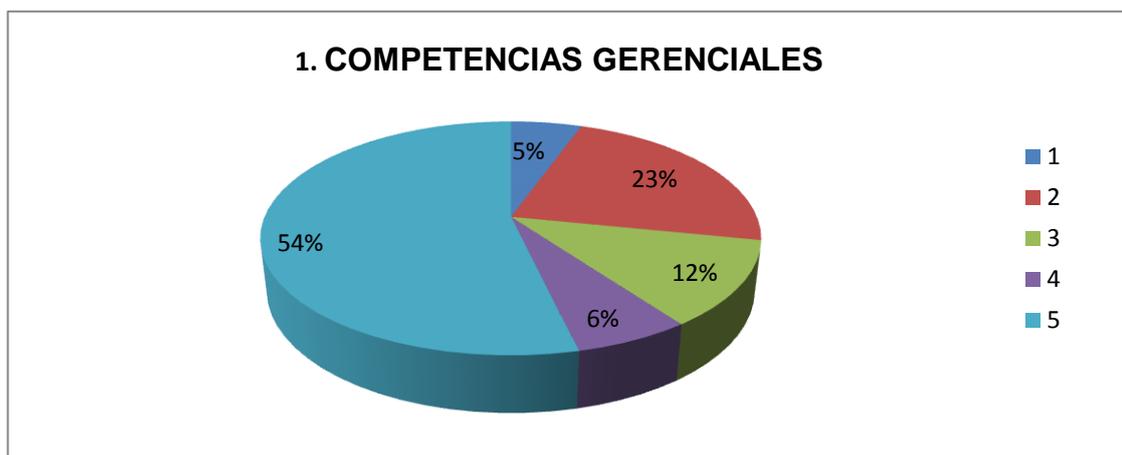
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0

1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.		0,0		0,0		0,0		0,0	5	100	5	100,0
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	0	0,0	3	60,0	5	100,0
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	5	120,0
1.10. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	1	20,0	2	40,0	0	0,0	2	40,0	0	0,0	5	80,0
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	0	0,0	3	60,0	0	0,0	2	40,0	5	100,0
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	0,0	2	40,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	5	120,0
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al Tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	1	20,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	2	40,0	5	100,0
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución	1	20,0	3	60,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	5	100,0
1.17. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/, la mejor forma de ejecutar los recursos.	1	20,0	3	60,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	5	80,0

1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución	0	0,0	4	80,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0,0	5	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	120,0
1.20. Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	1	20,0	3	60,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	1	20,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	5	80,0
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
TOTAL	6		25		13		7		64		110	
PUNTAJE	0,792		4,475		3,419		2,744		33,728		8.504	
PUNTAJE PROMEDIO	5,45		22,73		11,82		6,36		53,64		100,00	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 1: competencia gerenciales del instrumento de evaluación por parte del Comité de Padres de Familia, el 53.64%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican liderazgo gerencial en su labor profesional; el 6.36% valora con 4, que indica que frecuentemente aplican las competencias gerenciales; el 11.82 %, valoran con 3, lo que representa que algunas veces aplican las competencias gerenciales en su labor profesional; el 22.73% valoran con 2, que indica querara vez

aplican las competencias gerenciales en su labor profesional y el 5.45% valoran con 1, que indica que nunca aplican las competencias gerenciales en su desempeño directivo. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 8.504/10 puntos, en un nivel muy excelente.

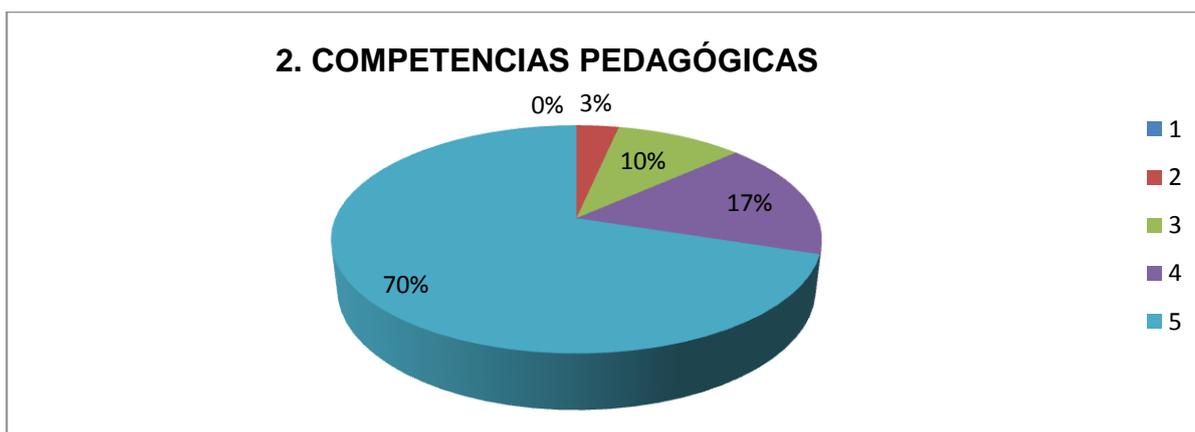
**EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE
PADRES DE FAMILIA: 2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

TABLA 38

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
TOTAL	0		1		3		5		21		30	
PUNTAJE	0,000		0,179		0,789		1,960		11,067		2.799	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		3,33		10,00		16,67		70,00		100,00	

FUENTE: Encuesta a Padres de Familia

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la evaluación de los directivos: por parte del Comité de Padres de Familia, en lo referente a competencias pedagógicas, el 70.00%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; el 16.67 valora con 4, lo que significa frecuentemente, el 10% valora con 3.33%, que representa algunas veces; el 13.33% valora con 1 que indica que nunca aplican las competencias pedagógicas gerenciales. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.799/3.16 puntos, en un nivel excelente.

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA: 3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD

TABLA 39

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0

3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
3.9. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
3.10. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
TOTAL	0		3		7		14		26		50	
PUNTAJE	0,000		0,537		1,841		5,488		13,702		4.313	
PUNTAJE PROMEDIO	0,00		6,00		14,00		28,00		52,00		100,00	

ENCUESTA: Comité Central de Padres de familia

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 3: competencias de liderazgo en la comunidad del instrumento de evaluación de los directivos por el Comité Central de Padres de Familia de la Unidad Educativa, el 52%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad; el 28% valora con 4, que representa frecuentemente; el 14% valora con 3 que indica alguna vez las aplican, el 6% valora con 2, que significa rara vez; comunidad. Lo que se relaciona directamente con el cuadro anterior y la autoevaluación de los directivos. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 4.313/4.74 puntos, en un nivel excelente.

EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR: 1. COMPETENCIAS GERENCIALES

TABLA 40

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS GERENCIALES	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	5	100,0
1.7. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0,0	0	0,0	3	60,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0
1.12. Realiza seguimientos a las actividades que delega.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento institutivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0

1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,0	0	0,0	3	60,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0
1.25. Promuevo la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
1.27. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
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.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0

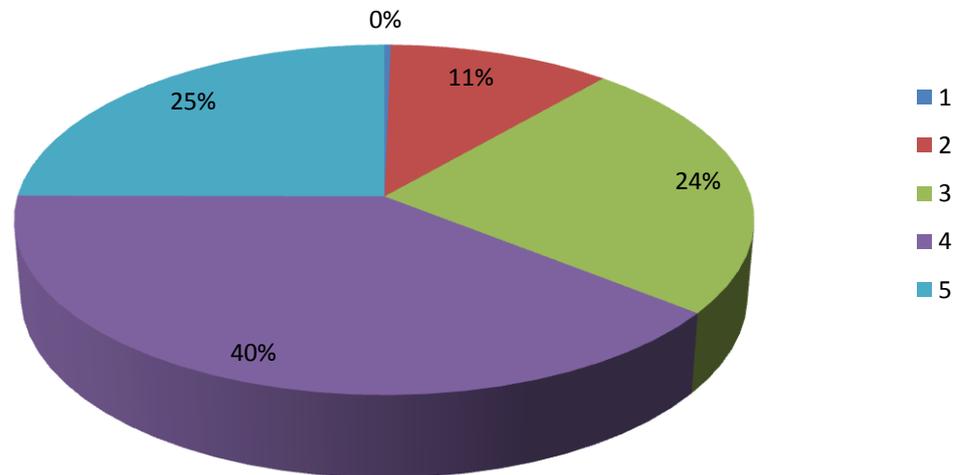
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
1.40. Establece objetivos de trabajo pueden evaluarse objetivamente.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0,0	3	60,0	1	20,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.51. Realiza arquezos de caja según los prevén las normas correspondientes.	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal,	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0,0	4	80,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	5	100,0

1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
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	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
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	2	40,0	1	20,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
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	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
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.	0	0,0	1	20,0	1	20,0	3	60,0	0	0,0	5	100,0
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0,0	5	100,0
1.63. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
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	0,0	4	80,0	1	20,0	0	0,0	5	100,0
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	5	100,0
TOTAL	1		36		79		128		81		325	
PUNTAJE	0,056		4,752		8,848		21,376		18,063		10.619	
PUNTAJE PROMEDIO	0,31		11,20		24,68		40,00		25,31		100.00	

FUENTE: Encuesta a la supervisora

ELABORACIÓN: Hilda Pineda

1. COMPETENCIAS GERENCIALES



En la dimensión 1: competencias gerenciales del instrumento de evaluación de los directivos: rector, vicerrector, inspector y miembros del Consejo ejecutivo por parte de la Supervisora Provincial, se observa que en un 25.31%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias gerenciales en la labor profesional; un 40.00% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias gerenciales, el 24.68 como algunas veces; el 11.20 como rara vez y el 0.31 con 1 lo que significa que nunca aplican las competencias gerenciales como directivos. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 10.619/14.45 puntos, en un nivel bueno.

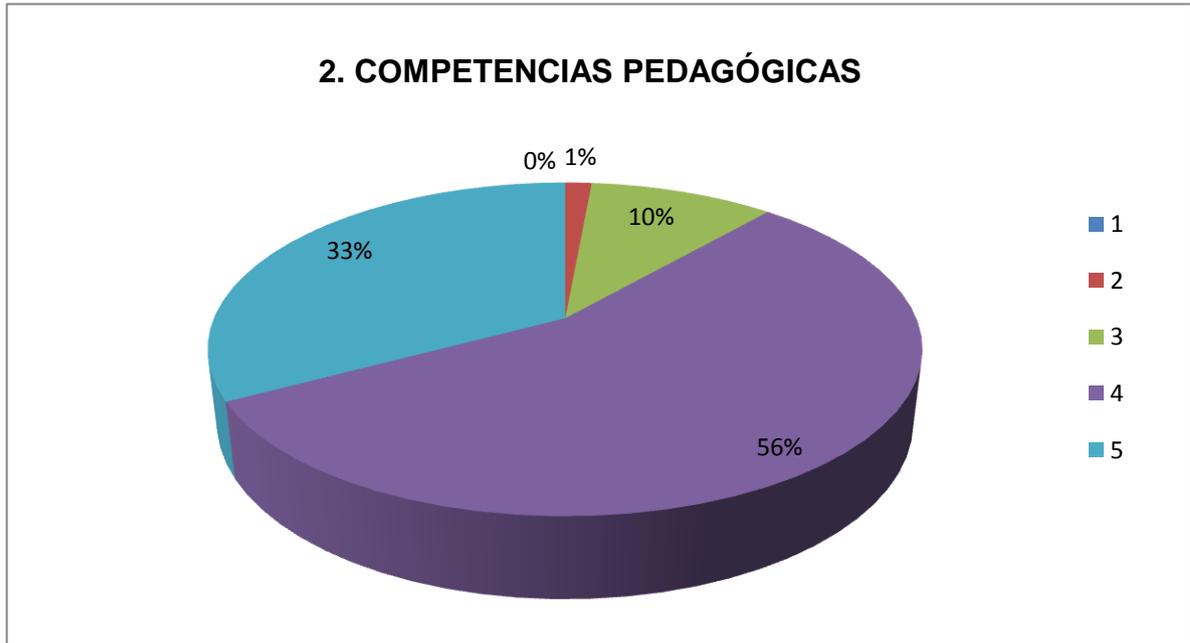
**EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR: 2.
COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS**

TABLA 41												
DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
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.	0	0,0	1	20,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0
2.3. Organiza con el Consejo Técnico, la revisión de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	0	0,0	4	80,0	5	100,0
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0,0	0	0,0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	5	100,0
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
2.6. Solicita a los docentes, que los objetivos de aprendizaje se den a conocer a los estudiantes al inicio del año lectivo.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	80,0	1	20,0	5	100,0
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0

2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
TOTAL	0		1		7		39		23		70	
PUNTAJE	0,000		0,132		0,784		6,513		5,129		2.511	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		1,43		10,00		55,71		32,86		100,00	

FUENTE: Encuesta a la supervisora

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la dimensión 2: competencias pedagógicas del instrumento de evaluación de los directivos: rector, vicerrector, inspector y miembros del Consejo ejecutivo por parte de la Supervisora provincial, se observa que en un 32.86%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias pedagógicas en la labor profesional; un 55.71% valora con 4, que representa que frecuentemente aplican las competencias pedagógicas; el 10.00% a veces, y tan solo 1.43 como rara vez. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 2.511/3.11 puntos, en un nivel bueno.

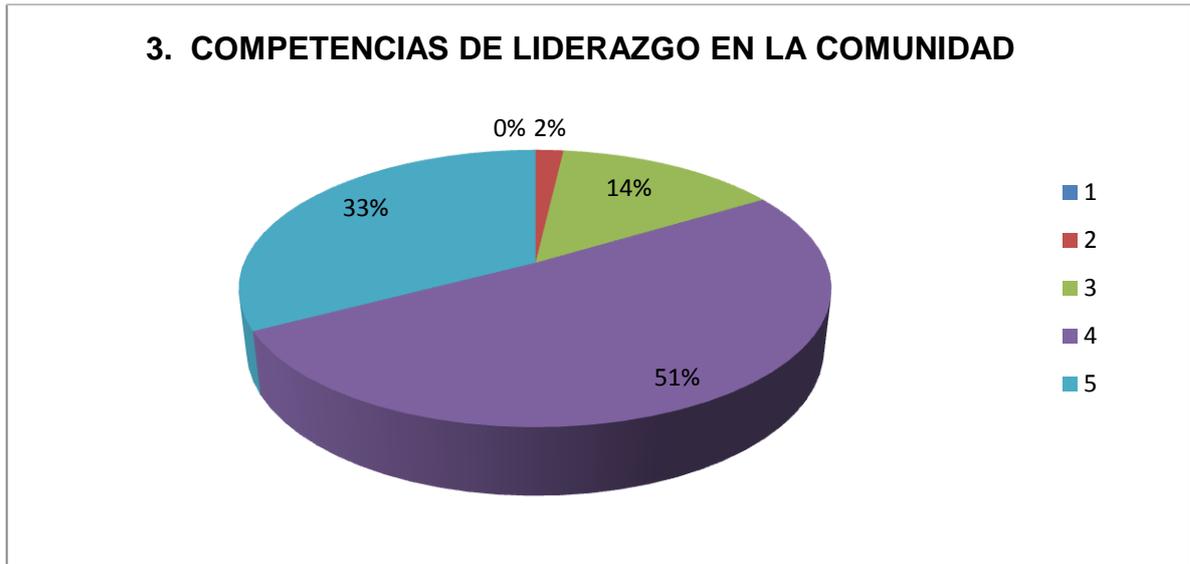
**EVALUACIÓN A LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR: 3.
COMPETENCIAS DE LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD**

TABLA 42

DIMENSIÓN QUE SE EVALÚA: COMPETENCIAS DE LIDERAZGO CON LA COMUNIDAD	Valoración											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	40,0	3	60,0	5	100,0
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	4	80,0	0	0,0	5	100,0
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	60,0	2	40,0	5	100,0
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0,0	0	0,0	1	20,0	3	60,0	1	20,0	5	100,0
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	1	20,0	4	80,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
TOTAL	0		1		8		28		18		55	
PUNTAJE	0,000		0,132		0,896		4,676		4,014		1.943	
PUNTAJE PROMEDIO	0,000		1,82		14,54		50,91		32,73		100,00	

FUENTE: Encuesta a la supervisora

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



En la evaluación de los directivos: por parte de la Supervisora Provincial, en lo referente a competencias de liderazgo en la comunidad, se observa que en un 32.73%, valora con 5, lo que representa que siempre aplican las competencias de liderazgo en la comunidad en su desempeño directivo; un 50.91% valora con 4, que representa que frecuentemente; el 14.54% como algunas veces y el 1.82% como rara vez aplican las competencias de liderazgo en la comunidad. Con un promedio general del desarrollo de las competencias gerenciales, de 1.943/2.44 puntos, en un nivel excelente.

5.2. DISCUSIÓN

En la actualidad, la evaluación ya no es un tema olvidado-tabú-riesgoso, sino 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, para conocer el cumplimiento de sus funciones, sus responsabilidades, sus competencias pedagógicas, sus actitudes, valores, saberes y habilidades. En efecto, dada su importancia, la evaluación, se ha generalizado también en las universidades, institutos y centros de formación técnica, cuyo principal objetivo va enfocado a garantizar la eficacia de los servicios prestados, más orientado a satisfacer las necesidades del alumnado, con un enfoque más específico y relevante de la actividad docente y directiva (Álvarez, 2006).

Entonces según el Ministerio de Educación, (2010), el proceso de evaluación del desempeño docente, tiene como **objetivo** evaluar a los profesionales de **la educación** que se desempeñan como **docentes** y directivos en establecimientos educativos, con el propósito de brindar información necesaria para proyectar **acciones** de mejoramiento continuo en busca de la **calidad** de la educación".

Es importante destacar que los docentes y directivos de la institución investigada están conscientes que se evalúa el desempeño profesional para mejorar la acción educativa y su rendimiento. Se evalúa a los alumnos para planificar y desarrollar mejor los procesos de enseñanza - aprendizaje. Se evalúa en los centros educativos para que funcionen eficazmente, y ofrezcan condiciones para un aprendizaje de calidad. Se evalúa, en fin, el sistema educativo para valorar la adecuación, la pertinencia y la eficacia de las políticas educativas que impulsamos. En suma, evaluamos para mejorar y alcanzar calidad, no por rutina o por el mero gusto de evaluar (Ministerio de Educación Nacional, 2008).

Según Hernández (2007). ***“La palabra calidad es hoy en día es un referente en los más variados ámbitos de la vida social. Certificación de la calidad y estándares de calidad surgieron, inicialmente, en el mundo empresarial y han ido extendiéndose, con las necesarias adaptaciones, a otras actividades humanas”***. Por tanto la calidad no se da espontáneamente: es una intención; un esfuerzo sostenido que se asocia a la obra humana y al **valor** del trabajo bien hecho. Por ello en la actualidad medir la calidad, es un elemento fundamental para toda institución educativa.

De lo expuesto, es indudable que la educación es un proceso de socialización en el que una persona se ve influenciada a desarrollar y cultivar valores, conocimientos, hábitos y conductas, para enfrentarse e integrarse positivamente a la sociedad

En el caso de nuestro país, según señala la Constitución, art.66

se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional, segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras, responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás, con la naturaleza, que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

De otro lado la Organización de Estados Iberoamericanos, (2008) señala. Los centros educativos serán de calidad en la medida en que quede las mismas oportunidades a todos los estudiantes, en que los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan, los resultados que genera contribuyan a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2010), respecto a los estándares señala: El propósito es orientar, apoyar, monitorear la acción de los actores educativos hacia su mejora continua, proveer información a los actores del proceso educativo para que estos puedan determinar que es lo más importante que deben aprender los estudiantes, como debe ser el buen docente, el buen directivo y la buena institución educativa.

Con estos conocimientos se hará hincapié al desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”, teniendo en cuenta que calidad y estándares de desempeño profesional están presentes. Es importante señalar que los resultados obtenidos sirvieron para tener un diagnóstico de cómo desarrollan el proceso educativo en esta institución, para conocer las fortalezas y debilidades, las características (deficiente – eficiente) en función de los supuestos planteados y de los **estándares de calidad** exigidos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

En tanto que la muestra para obtener los datos de esta investigación fue estadísticamente representativa, pues los resultados obtenidos, luego de la aplicación de un diseño que relaciona en un nivel de mediana complejidad facilitaron deducciones confiables que cumplen el objetivo de identificar la realidad del desempeño profesional de la institución investigada, objeto de estudio.

Los aspectos medulares del análisis estadístico se centraron en la calidad de desempeño profesional de los docentes y directivos, la relación con los estudiantes, con la comunidad, las habilidades pedagógicas, didácticas y socioculturales, el ambiente en el aula, las normas y reglamentos, y otros aspectos que se desarrollan y se cumplen en el proceso de enseñanza aprendizaje. Todo esto conllevó a obtener una especie de diagnóstico situacional de la enseñanza – aprendizaje, asumiendo el hecho de que un establecimiento educativo como es la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo” comparte características similares con otros centros educativos fiscales del país.

En efecto, una eficiente forma de juzgar el desempeño de los docentes y directivos en sus aspectos afectivo, cognitivo y sociocultural, es apreciando el criterio de los propios actores educativos. Entonces una vez analizado los datos obtenidos en los instrumentos de evaluación (encuestas) aplicados a docentes, estudiantes, directivos y padres de familia se da por ejecutados los objetivos plantados e el presente trabajo investigativo y se relaciona con los estándares de desempeño planteados por el Ministerio de Educación del Ecuador.

En suma los datos obtenidos en el presente trabajo investigativo permitieron tener una posición reflexiva, madura para emitir juicios de valor, respecto a la realidad educativa de la institución investigada, reconociendo fortalezas y debilidades de cada docente, directivo, y tomar decisiones coherentes de mejoramiento (propuesta de mejora), que sedará a conocer más adelante.

A continuación se hará mención de los aspectos más notables y relevantes del presente trabajo investigativo.

De la dimensión 1: sociabilidad pedagógica, del instrumento de autoevaluación docente (tabla 1), fortalezas de la institución y que cumplen con las características de eficiente resultan ser: Tratar a los estudiantes con cortesía y respeto el 93,5 % de docentes dicen que así lo hacen siempre; propiciar el respeto a las personas con capacidades diferentes; propiciar la no discriminación entre compañeros/as el 87,1 lo consideran como siempre; en tanto que preocuparse por la ausencia de los estudiantes resulta ser una debilidad, ya que solo el 29% señalan siempre, lo cual no cumple con la característica de eficiente en función de los estándares de calidad.

De la dimensión 2: de habilidades didácticas y pedagógicas, (tabla 2), el 90.3% de docentes dicen utilizar siempre un lenguaje adecuado para que los estudiantes les comprendan, lo cual demuestra un desempeño eficiente en su labor profesional; dar a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo es un parámetro primordial para que éstos sepan que camino tienen que recorrer para alcanzar una meta propuesta y tan sólo un 35 % dice que siempre lo hacen. Igualmente elaborar material didáctico para desarrollar las clases forman parte de lo estándares de calidad educativa tan solo el 22.6 % de docentes dicen que así lo hacen (tabla, 2), resultados que demuestran que los estándares no cumplen el nivel de eficiente.

De la dimensión 3: de desarrollo emocional, (tabla 3), aunque no en su totalidad, pero si un 77.4 % de docentes dicen disfrutar siempre de sus clase y, a no dudarlo parece tremendamente significativo para el futuro de la educación y es algo que permitiría a que éstos tengan la iniciativa de actualizarse constantemente para servir mejor los educandos. Otras acciones que se identifican como positivas son las relaciones afectivas maestro – alumno que se identifica con el 83.8 % así como demostrar seguridad en sus decisiones el 80.6 %.

Con respecto a la dimensión 4: de atención a estudiantes con necesidades especiales, (tabla 4), solo el 41.9% de los docentes manifiestan que frecuentemente se comunican con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos, en relación al 6.5%, que dicen que nunca lo hacen, e igualmente solo el 22.6% dicen agrupar siempre a los estudiantes por dificultades y atenderlo en forma personal. Según estos resultados el desempeño de los docentes no cumple con los estándares de calidad necesarios para su eficiencia en su labor profesional.

En la dimensión 5: aplicación de normas y reglamentos, (tabla 5), aspectos relevantes resultan ser respetar y cumplir las normas académicas e institucionales 96.8 %, lo consideran siempre, llegar puntualmente a todas las clases 96.8 %, siempre; no así aplicar el reglamento interno de la institución que solo lo cumple siempre el 45.2% En la dimensión 6: relaciones con la comunidad,(tabla 6), estar abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad lo hace siempre el 71% En cuanto al clima de trabajo de la dimensión 7, (tabla 7), el 74.2% de docentes dicen dedicar siempre el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.

En la coevaluación de los docentes, Dimensión 1: del desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, (tabla 8). La mayor parte de criterios de evaluación demuestran un bajo nivel de satisfacción en el cumplimiento de su labor profesional. En lo que respecta a la dimensión 2: cumplimiento de normas y reglamentos, (tabla 9), el 90.3% dice que los docentes siempre llegan puntualmente a las reuniones a la hora que se convoca, lo que demuestra un nivel de responsabilidad en su desempeño docente; no así aplicar el reglamento interno de la institución, solo 6.5% lo califican como siempre.

En cuanto a la dimensión 3: disposición al cambio en educación, (tabla 10), el 71% dicen que siempre los docentes logran identificarse con las actividades que realiza, en relación al 3.2% que dicen que nunca lo cumplen; investigar nuevas formas de enseñanza del área que dictan, es arte de la actualización, para adquirir nuevos conocimientos y tan solo el 35.5% lo consideran como siempre. En lo referente al desarrollo emocional, (tabla 11), el 80.6 % dicen que los docentes tratan a los estudiantes con cordialidad.

En cuanto a la evaluación de los docentes por parte de los directivos, en la dimensión 1: de sociabilidad pedagógica, (tabla 12), debilidades resultan ser reajustar la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación, solo el 29 % lo hacen siempre y seleccionar los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y afectivo de los estudiantes, 41.4%. En tanto que en la dimensión 2: atención a los estudiantes con necesidades especiales, (tabla 13), colaborar en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiere de un mejor tratamiento, apenas el 29 % lo consideran como siempre, de igual forma en la dimensión 3: de habilidades pedagógicas didácticas, destrezas que requieren mayor tratamiento resultan ser: explicar los criterios de evaluación al inicio del año lectivo y utilizar tecnologías de comunicación e información para sus clases, ya que solo el 29% lo califican como siempre (tabla 14).

Con respecto a la evaluación que hacen los estudiantes a los docentes ,en la dimensión 1: de habilidades didácticas y pedagógicas, (tabla 17), tan solo el 62.9 % de estudiantes opinan que siempre sus maestros/as preparan las clases en función de sus necesidades, lo que ha de decir de los propios estudiantes las clases no se adaptan a su contexto; el 19.9 % opinan que sus maestros nunca utilizan tecnología de comunicación e información para sus clases, lo cual hace pensar que los maestros/as tienen la gran responsabilidad de superar estas debilidades y empeñarse en dar crédito a sus educandos tomando en cuenta sus opiniones, sus ideas, sus inquietudes, sus expectativas, de considerar los avances científicos y tecnológicos y sobre todo de adaptar los contenidos científicos a la realidad y al contexto de los estudiantes para que ellos lo tomen como significativos y funcionales.

La comunicación entre docentes y padres de familia, a juzgar por las respuestas de los estudiantes, adolecería de una condición acogedora, ya que apenas el 49.2 % parece como siempre, (tabla 18), lo cual demuestra el poco involucramiento de los padres en las tareas educativas de sus hijos.

Pero como no todos es negativo y, a decir de los propios estudiantes la relación afectiva con sus docentes es significativa, ya que un 87% de estudiante lo califican como siempre, (tabla 20), lo cual significa un avance gigantesco para el presente y el futuro de los niños y jóvenes de nuestro país y del mundo, porque éste es un factor que anima a continuar estudiando y a identificarle al docente como ser capaz de brindar afecto, cariño y comprensión.

En la misma línea del análisis, en relación de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia, se detecta que el 44.3 % de padres de familia opinan que los docentes nunca planifican y realizan actividades conjuntamente con ellos y sus estudiantes (tabal 21), lo cual a decir de una misma madre de familia falta mayor comunicación y oportunidad para dar a conocer lo que les gustaría que sus hijos/as aprendan y que aquello les sirva para formarse como personas y como profesionales.

La posibilidad de que el maestro colabore siempre en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad (tabal 21), es de 40 % lo cual hace suponer que los docentes de alguna forma toman en cuenta el contexto social y que por tanto brindan una educación integral, claro lo ideal sería que todos se involucren con sus acciones y velen por el bienestar de toda la comunidad.

Realizar talleres de recuperación pedagógica es una de las tantas formas de ayudar a mejorar el rendimiento y a superar ciertos vacios o dificultades de los alumnos, sin embargo un 17.8 % (tabla, 24), de padres dicen que los docentes nunca lo cumplen, lo cual hace suponer que un grupo de docentes no están dando las facilidades y oportunidades a los estudiantes de superar ciertos vacios y que no se está considerando las diferencias individuales de los y las estudiantes y las disposiciones del Ministerio de Educación. Otro aspecto que favorece al rendimiento y ampliación de conocimientos son las tareas extras que envían los docentes a los estudiantes y

el 36.7 % de padres dicen que lo hacen siempre, en relación al 13.7 % que dicen nunca lo cumplen (tabla 24).

Sin embargo y, a decir de los propios padres de familia existe aspectos muy valiosos de los docentes, que cumplen la característica de eficiente, en relación con los estándares de calidad, como son: la puntualidad a la hora de iniciar las clases, permanecer con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo, tratar con respeto y cortesía a su hijo o representado y otros aspectos más (tabla 21).

La exploración de la preparación académica de los docentes, la planificación pedagógica, la relación entre educador, estudiantes y padres de familia, son elementos validos que confieren a nuestros resultados bastante objetividad en la visualización del panorama de la practica pedagógica en la que estamos inmersos. En efecto, la observación se centró en los aspectos de la práctica docente, las actividades iniciales, los recursos didácticos privilegiados, el proceso de aprendizaje y el ambiente en el aula.

En este mismo orden y, haciendo mención a la observación de la clase puedo decir que los maestros/as de esta Unidad Educativa están comprometidos con el cambio y mejora de la educación y esto se observa incluso en los recreos en donde los/la docentes están pendientes del bienestar de los /las estudiantes, por ello el 90,3% presentan el tema de la clase a los estudiantes, sin embargo debilidad resulta ser no dar a conocer los objetivos de la clase, ya que solo el 45,2% lo hacen, de igual forma utilizar recursos didácticos creativos para captar la atención e interés durante la clase, solo el 38.7,% lo utilizan, en relación al 61.3% que no utilizan (tabla 26), claro quizá esto no sea motivo de juzgamiento porque el maestro con su vasta experiencia puede darse modos de hacer su clase motivadora y agradable.

Relacionar el tema con la realidad en que viven los estudiantes es adaptar los contenidos a su contexto social, económico y político, es considerar sus necesidades, interese y expectativas y el 58.1 % no lo hacen (tabla 26). Igualmente considerar las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase, es relacionar el nuevo conocimiento con lo que el estudiante ya sabe es una forma de desarrollar un aprendizaje significativo, y el 19,4% no lo hace (tabla 26).

A todo esto se añade aspectos positivos que cumplen los docentes y que ya se mencionó en líneas anteriores, como es la relación afectiva, notándose así afectividad y calidez, trato con respeto y cortesía, valorar la participación de los estudiantes y otros aspectos que quizás no en su totalidad, pero que si demuestran cambio significativos en relación con los tiempos pasados, en que el maestro era considerado como el “malo” y sobre todo que no brindaba esa calidez afectiva dentro del aula.

Para Unesco (2005: 195), un “buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la escuela.”

El liderazgo, es un tema relevante hoy en día en las escuelas y colegios. Pero un liderazgo que surge de la relación con otros; con mi próximo y por tanto un liderazgo compartido. Líder no es aquel que “se las sabe toda”, sino aquel que puede convivir con otros para soñar juntos. Como decía Paulo Freire, (2002), “nadie sabe todo, nadie ignora todo”.

Por lo tanto ha decir de la propia rectora de la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”, a través de su autoevaluación así lo hace, sin embargo y aplicando las encuestas a los representantes del Consejo Ejecutivo en cierta forma se contradice así por ejemplo si rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa lo afirman como siempre, solo el 50%, (tabla 32), si propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución y equipamiento del plantel el 25 % (tabla 32), propiciar la actualización permanente del personal de la institución el 50 % lo considera como algunas veces (tabla 32), propiciar el cumplimiento del Reglamento Interno el 50% consideran que rara vez, el 25 % como nunca y el 25 % frecuentemente, supervisar el proceso de aprendizaje tan solo el 25 % dice que siempre lo hace (tabla 33).

Los incumplimientos mas relevantes identificado mediante la evaluación que realizan los integrantes del Consejo Estudiantil, son entre otros aspectos: supervisar la conformación del Consejo estudiantil, el 50 % dice que nunca lo hace (tabla 35), mantener buenas relaciones con los profesores, estudiantes, padre de familia y comunidad, solo el 25 % consideran como siempre.

De los resultados analizados con respecto a la evaluación que hacen los integrantes del Comité central de Padres de familia a los directivos, salta a la vista que no existe un total involucramiento de los directivos en actividades que contribuyan al desarrollo de la comunidad (tabla 40), ya que solo el 40% lo califican como siempre, en relación a un 20%, que dicen rara vez, aspiración que bajo el argumento de calidad educativa es una herramienta válida para evitar ese aislamiento que ha desarticulado la ansiada trilogía de la educación integral con la participación de la comunidad.

Sin embargo existen aspectos relevantes de los directivos que cumplen con la característica de eficiente y con los estándares de calidad educativa: asistir puntualmente a la institución, faltar a su trabajo solo en casos de extrema necesidad, 100%, (tabla 38). Realizar acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes, evitar la deserción escolar, 100% (tabla 39).

En lo referente a la evaluación por parte de la supervisora escolar a los directivos, en la dimensión 1: competencias gerenciales, aspectos relevantes y que cumplen con los estándares de calidad resulta ser asistir puntualmente a la institución, 100%, faltar a la institución solo en casos de extrema necesidad, 100%, exigir puntualidad en el trabajo al personal de la institución, 100%, dictar clase de 4 a 8 horas diarias 100%, (tabla 41).

En la dimensión 2 competencias pedagógicas, destrezas que cumplen con los estándares de calidad están: organizar la elaboración del proyecto institucional y de los planes anuales, de desarrollo curricular por año de básica, organizar la revisión de la planificación didáctica, 80%, siempre, (tabla 42), en relación a criterios que requieren mayor atención: observar el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre, que sólo el 20% lo considera como siempre.

En la dimensión 3 : competencias de liderazgo con la comunidad, criterios que requieren más atención están: promover el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos, mantener comunicación permanente con la comunidad, promover el desarrollo de actividades socio-culturales y deportivas, ya que el 40% lo considera que solo frecuentemente lo cumplen e incluso reconocer públicamente los esfuerzos que hacen los miembros de la

comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes, requiere más atención, en razón de que un 80% es considerado como a veces, (tabla 43).

De los resultados expresados en párrafos anteriores se pueden verificar claramente que la calificación promedio del desempeño de la institución, se ubica en la categoría “**B**”, nivel de **bueno** se puede decir que el desempeño docente, directivo e institucional cumple la característica de eficiente; así el desempeño docente tiene un puntaje de 74,866, categoría B, equivalencia Bueno, el desempeño profesional directivo tiene un puntaje de 63,813, categoría B y equivalencia Bueno.

En conclusión, se entiende que una educación será de calidad en la medida en que todos los elementos que intervienen en ella se orienten a la mejor consecución posible de los fines y objetivos educativos, y esto es lo que se ha podido determinar en la Unidad educativa “**Hernán Cordero Crespo**”, demostrando ser una Institución comprometida con la filosofía institucional, expresando una gran predisposición al cambio, perfeccionamiento y sobre todo el cumplimiento a cabalidad de su rol profesional.

Sin embargo lo que falta a la Institución, es darle más cumplimiento o vigencia al Reglamento Interno y al Código de Convivencia; facilitar más atención e involucramiento a los padres de familia en las actividades que organiza la Institución; activar, gestionar o crear medios y recursos para que éstos se acomoden y se adapten las exigencias actuales; gestionar mayor capacitación de los docentes y directivos para mejorar su práctica educativa, sobre didáctica, procesos de planificación curricular, evaluación de aprendizajes, liderazgo, valores institucionales, éticos y morales, que es lo que a la mayoría de las instituciones educativas se les olvida, con la convicción de que la transparencia es vital para una buena educación y para que los usuarios de la misma, padres, estudiantes y sociedad sepan el trabajo que se realiza por mejorar la educación.

A continuación se dará a conocer los siguientes cuadros resumen con resultados finales obtenidos en el presente trabajo investigativo.

RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

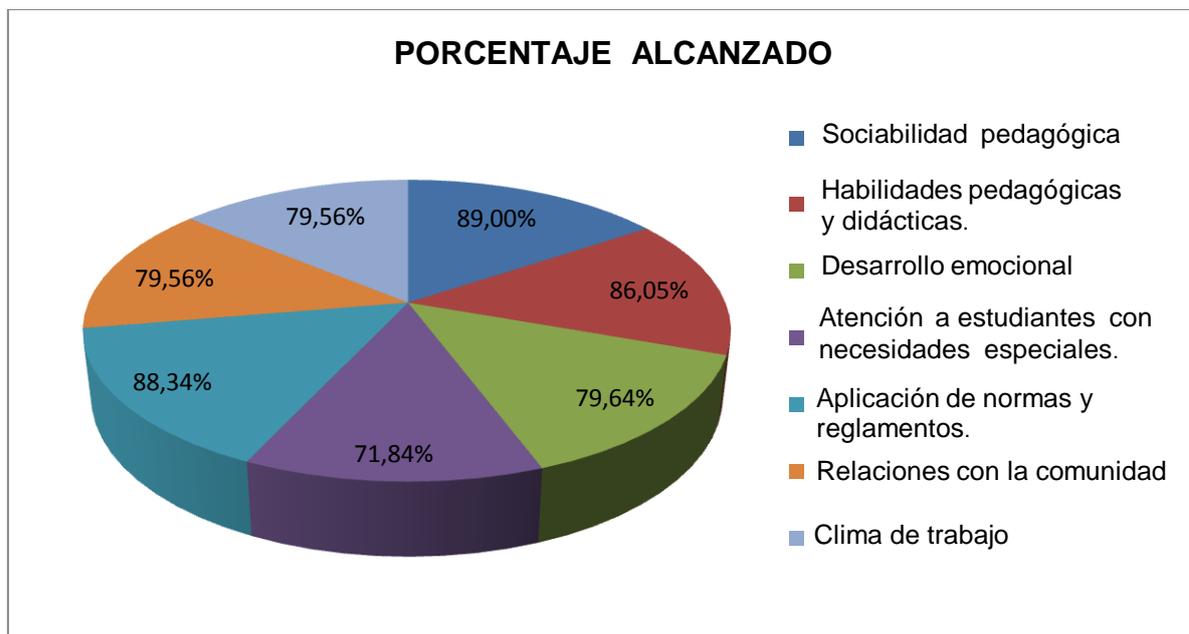
TABLA 1

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Sociabilidad Pedagógica	0,72	0,64	89,00
2. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	4,23	3,64	86,05
3. Desarrollo emocional	1,13	0,9	79,64
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales	1,03	0,74	71,84
5. Aplicación de normas y reglamentos	1,03	0,91	88,34
6. Relaciones con la comunidad	0,93	0,74	79,56
7. Clima de trabajo.	0,93	0,74	79,56
TOTAL	10	8,31	573,99

FUENTE: Encuesta a docentes

ELABORACION: Hilda Pineda

GRÁFICO 1: RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE



RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DOCENTE

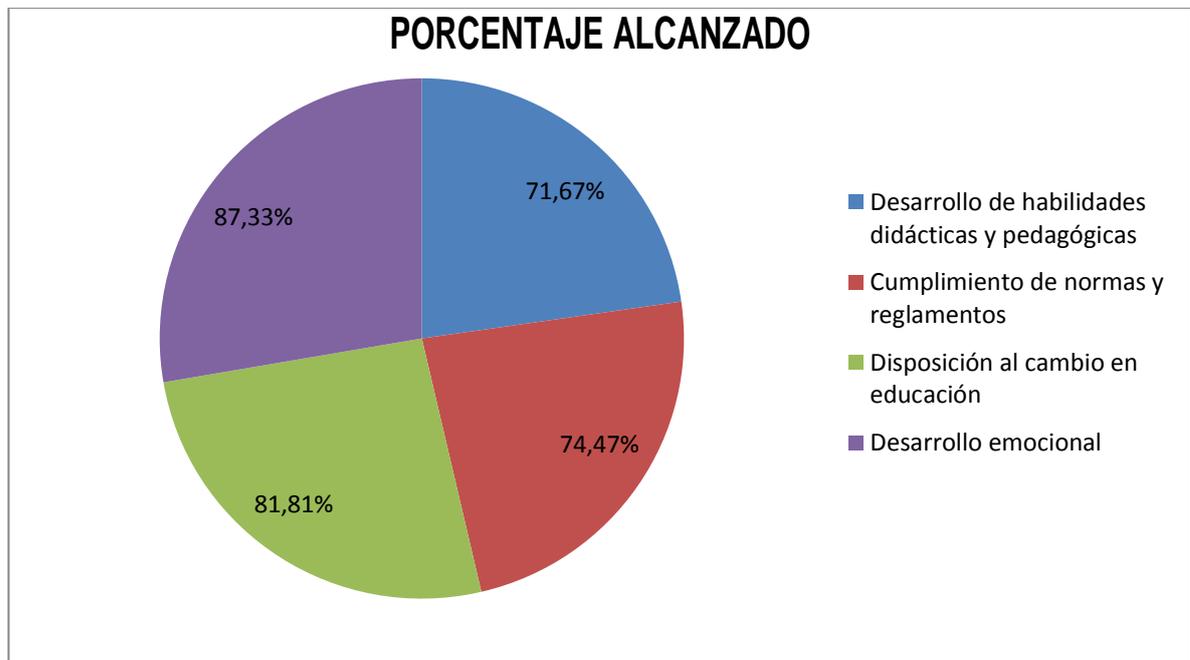
TABLA 2

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Desarrollo de habilidades didácticas y pedagógicas	3,46	2,48	71,67
2. Cumplimiento de normas y reglamentos	1,92	1,43	74,47
3. Disposición al cambio en educación	1,54	1,26	81,81
4. Desarrollo emocional	3,08	2,69	87,33
TOTAL	10	7,86	315,28

FUENTE: Encuesta a docentes

ELABORACION: Hilda Pineda

GRÁFICO 2: RESUMEN DE LA COEVALUACIÓN DOCENTE



RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR LOS DIRECTIVOS

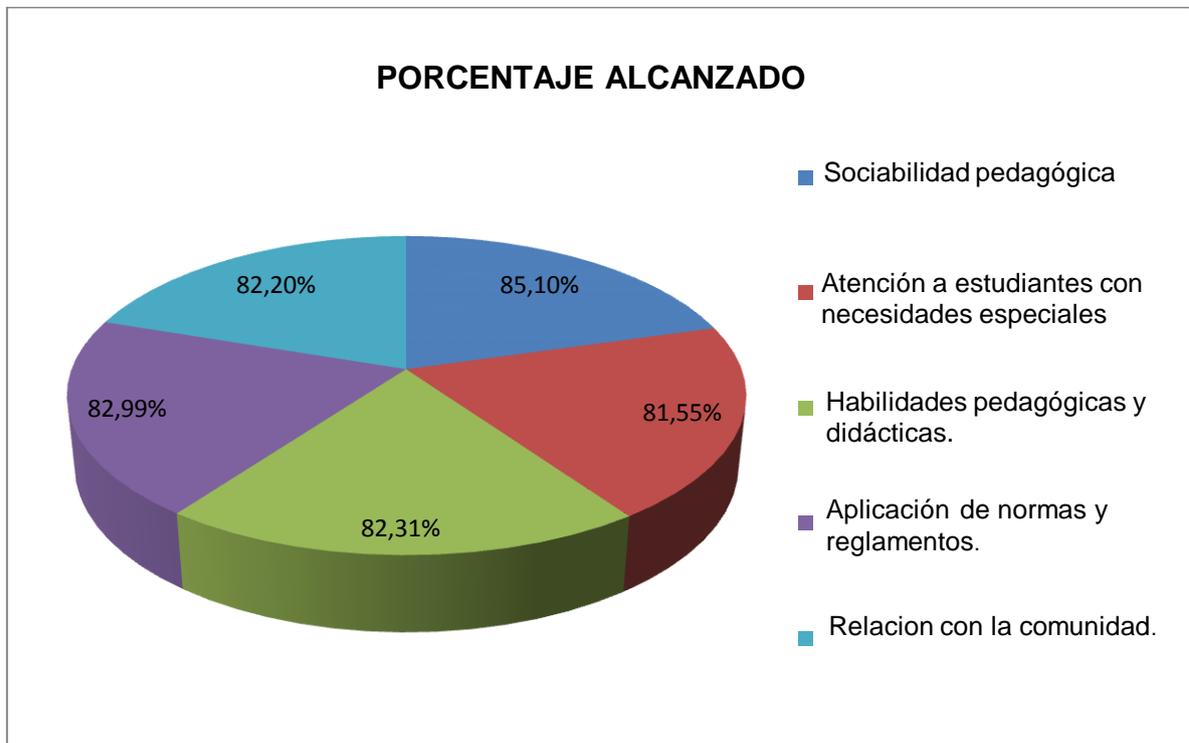
TABLA 3

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Sociabilidad Pedagógica	2,35	2,00	85,10
2. Atención a estudiantes con necesidades especiales	2,06	1,68	81,55
3. Habilidades pedagógicas y didácticas	2,94	2,42	82,31
4. Aplicación de normas y reglamentos	1,47	1,22	82,99
5. Relación con la comunidad	1,18	0,97	82,20
TOTAL	10	8,29	414,15

FUENTE: Encuesta a directivos

ELABORACION: Hilda Pineda

GRÁFICO 3: EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS



RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES

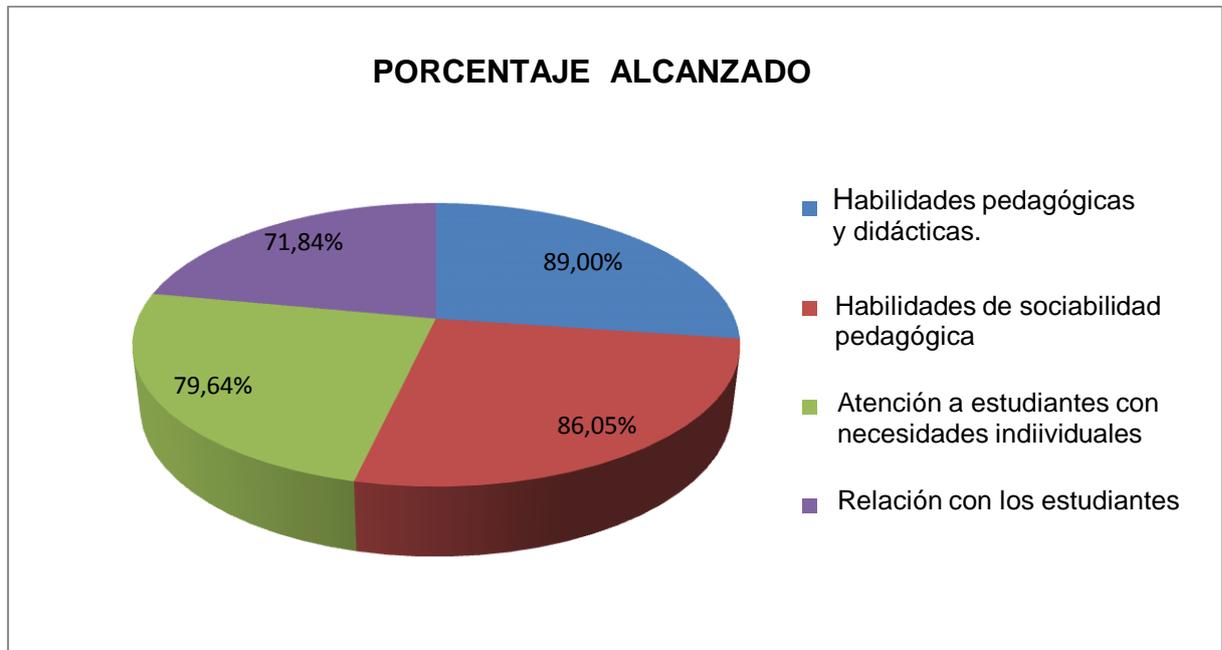
TABLA 4

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	10,97	8,00	89,00
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica	4,12	2,86	86,05
3. Atención a estudiantes con necesidades individuales	4,80	2,82	79,64
4. Relación con los estudiantes	4,11	3,54	71,84
TOTAL	24	17,22	326,53

FUENTE: Encuesta a estudiantes

ELABORACION: Hilda Pineda

GRÁFICO 4: RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES



RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE POR LOS PADRES DE FAMILIA

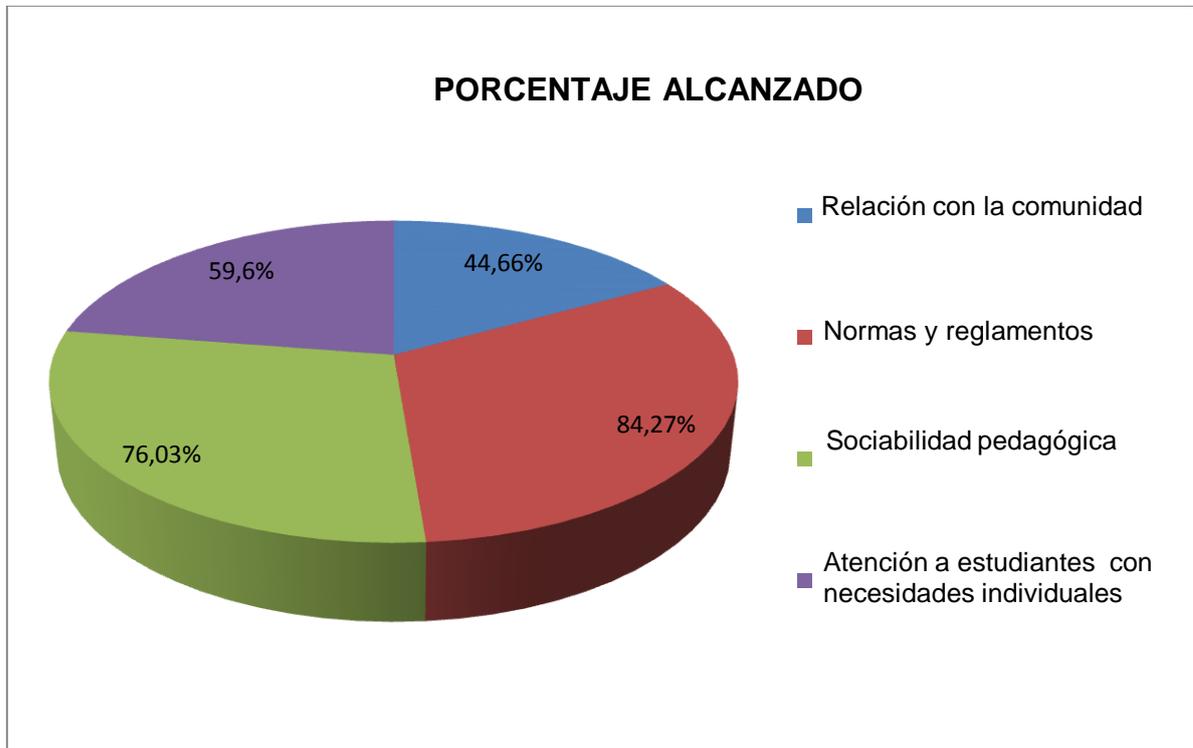
TABLA 5

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Relación con la comunidad	2,53	1,13	44,66
2. Normas y reglamentos	3,37	2,84	84,27
3. Sociabilidad pedagógica	5,05	3,84	76,03
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales	5,05	3,01	59,6
TOTAL	16	10,82	264,56

FUENTE: Encuesta a padres de familia

ELABORACION: Hilda Pineda

GRÁFICO 5: EVALUACIÓN DOCENTE POR LOS PADRES DE FAMILIA



RESUMEN DE LA HORA DE CLASE OBSERVADA

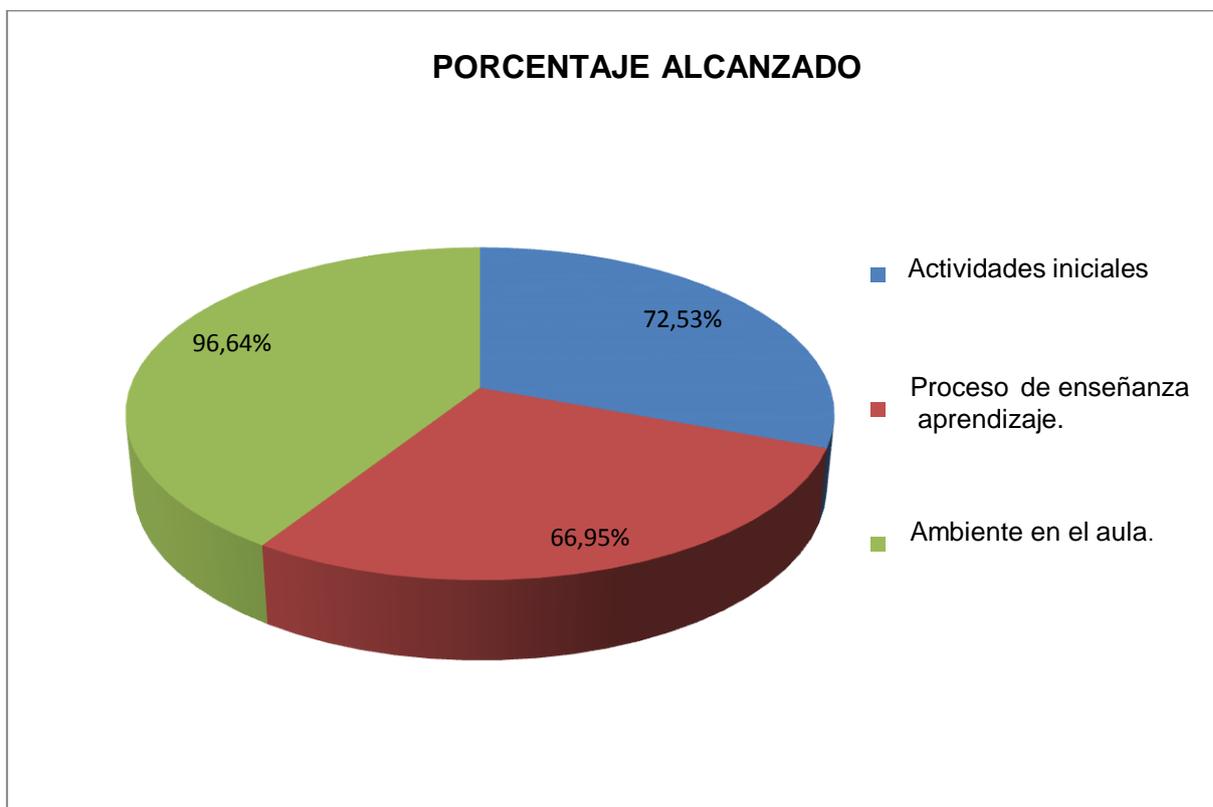
TABLA 6

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Actividades iniciales	7,50	5,44	72,53
2. Proceso de enseñanza aprendizaje	16,25	10,88	66,95
3. Ambiente en el aula	6,25	6,04	96,64
TOTAL	30,00	22,36	236,12

FUENTE: Observación de la clase

ELABORACION: Hilda Pineda

GRÁFICO 6: RESUMEN DE LA HORA CLASE OBSERVADA



RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS

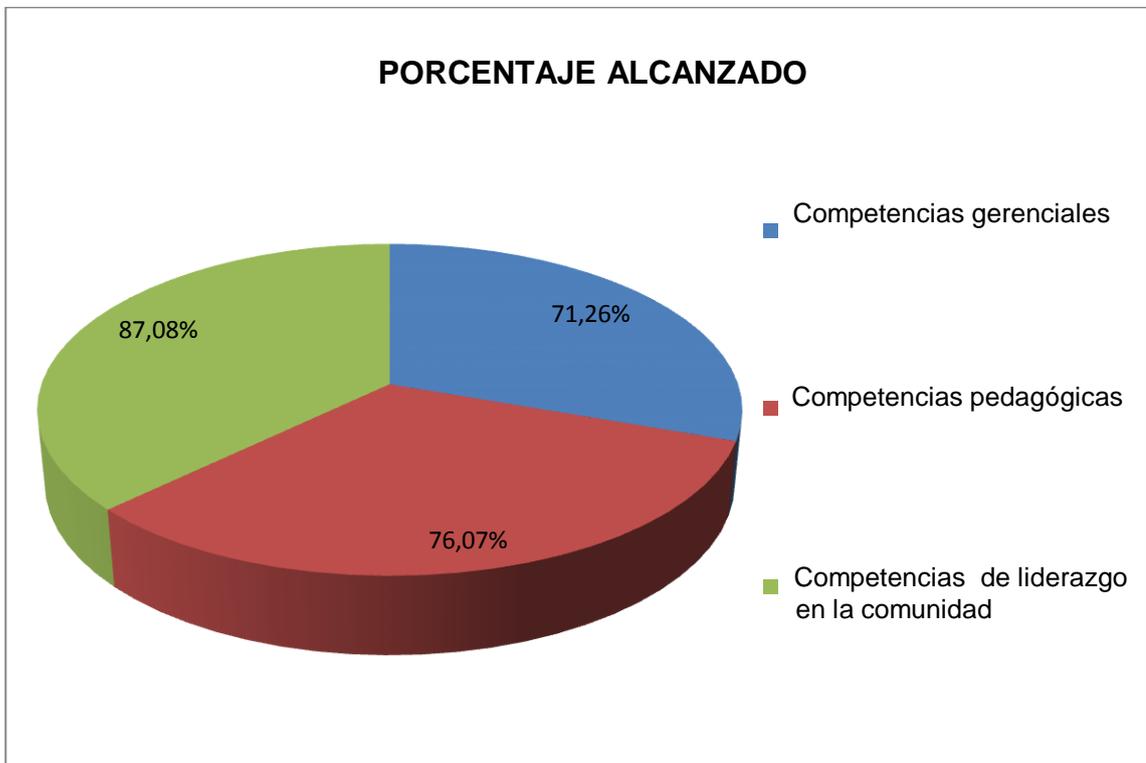
TABLA 7

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Competencias gerenciales	14,65	10,44	71,26
2. Competencias pedagógicas	3,26	2,48	76,07
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	2,09	1,82	87,08
TOTAL	20	14,74	234,41

FUENTE: Encuesta a directivos

ELABORACION: Hilda Pineda

GRÁFICO 7: RESUMEN DE LA AUTOEVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS



**RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE DEL CONSEJO
EJECUTIVO**

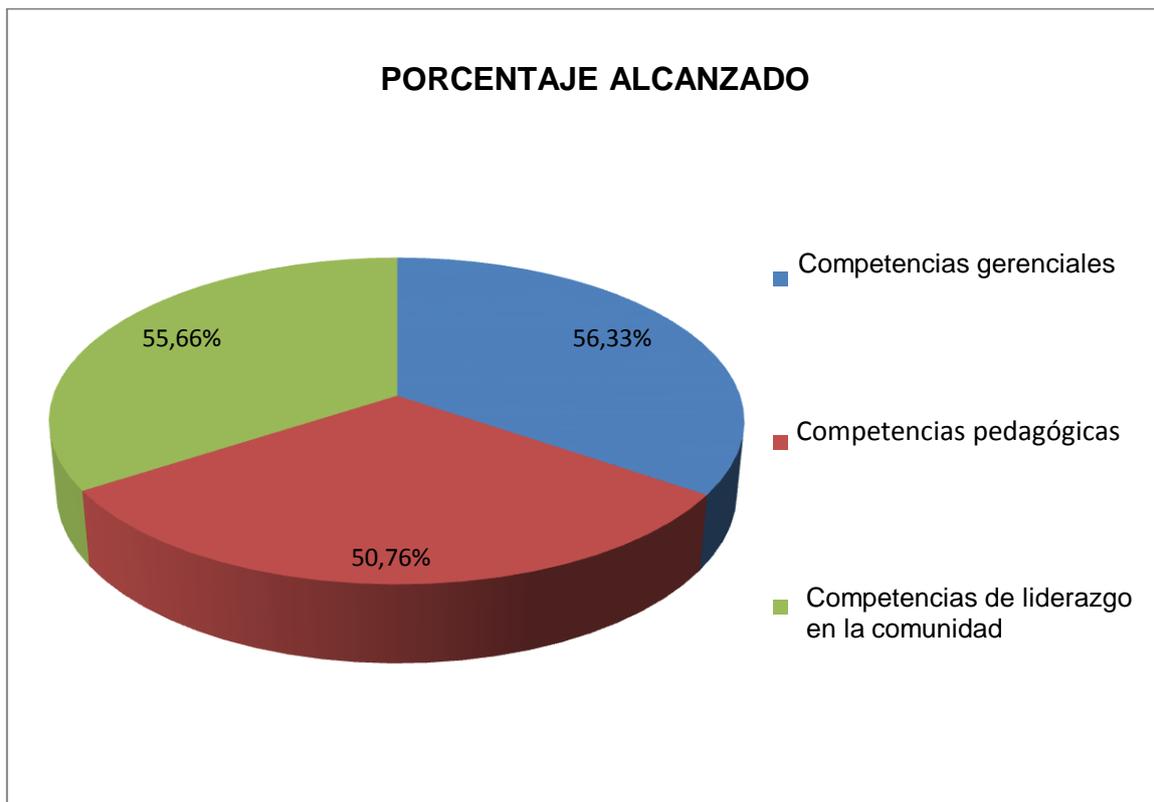
TABLA 8

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Competencias gerenciales	14,59	8,22	56,33
2. Competencias pedagógicas	3,29	1,67	50,76
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	2,12	1,18	55,66
TOTAL	20	11,06	162,75

FUENTE: Encuesta al Consejo Ejecutivo

ELABORACION: Hilda Pineda

**GRÁFICO 8: RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LA RECTORA POR PARTE
DEL CONSEJO EJECUTIVO**



RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

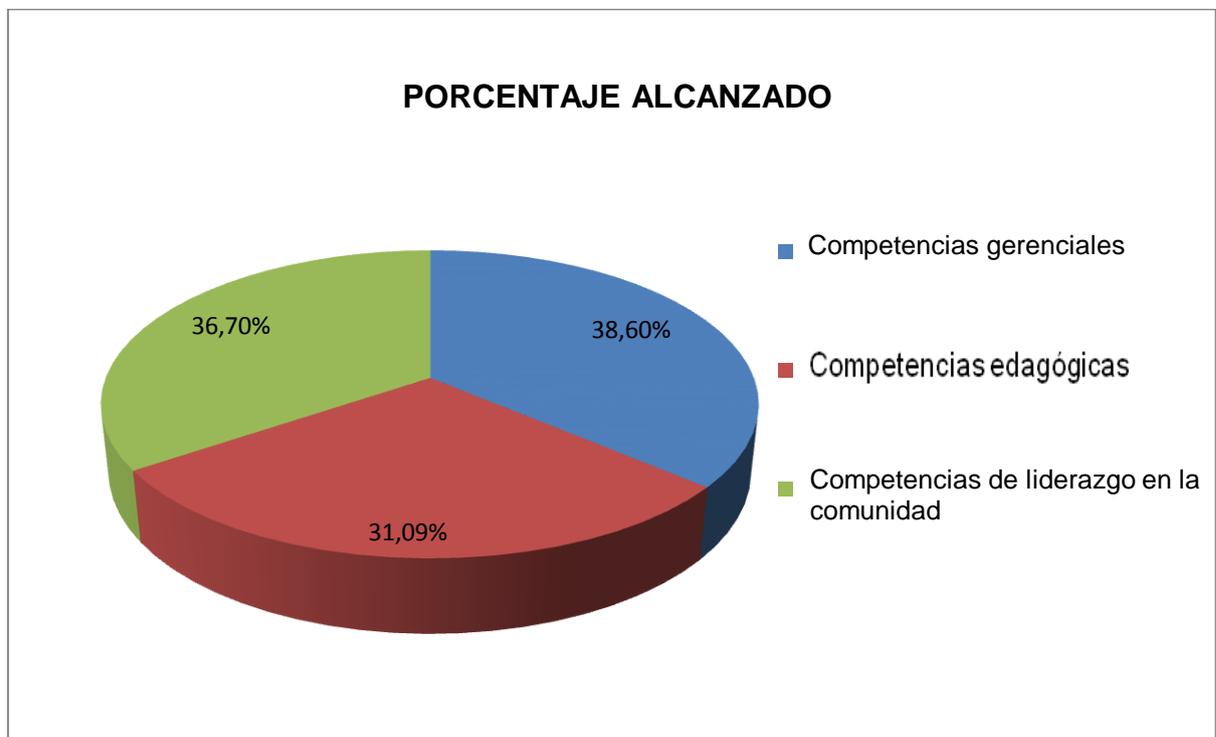
TABLA 9

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Competencias gerenciales	10,00	3,86	38,60
2. Competencias pedagógicas	3,57	1,11	31,09
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	6,43	2,36	36,70
TOTAL	20	7,33	106,39

FUENTE: Encuesta al Consejo Estudiantil

ELABORACIÓN: Hilda Pineda

**GRÁFICO 9: RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE
DEL CONSEJO ESTUDIANTIL**



**RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR EL COMITÉ
CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**

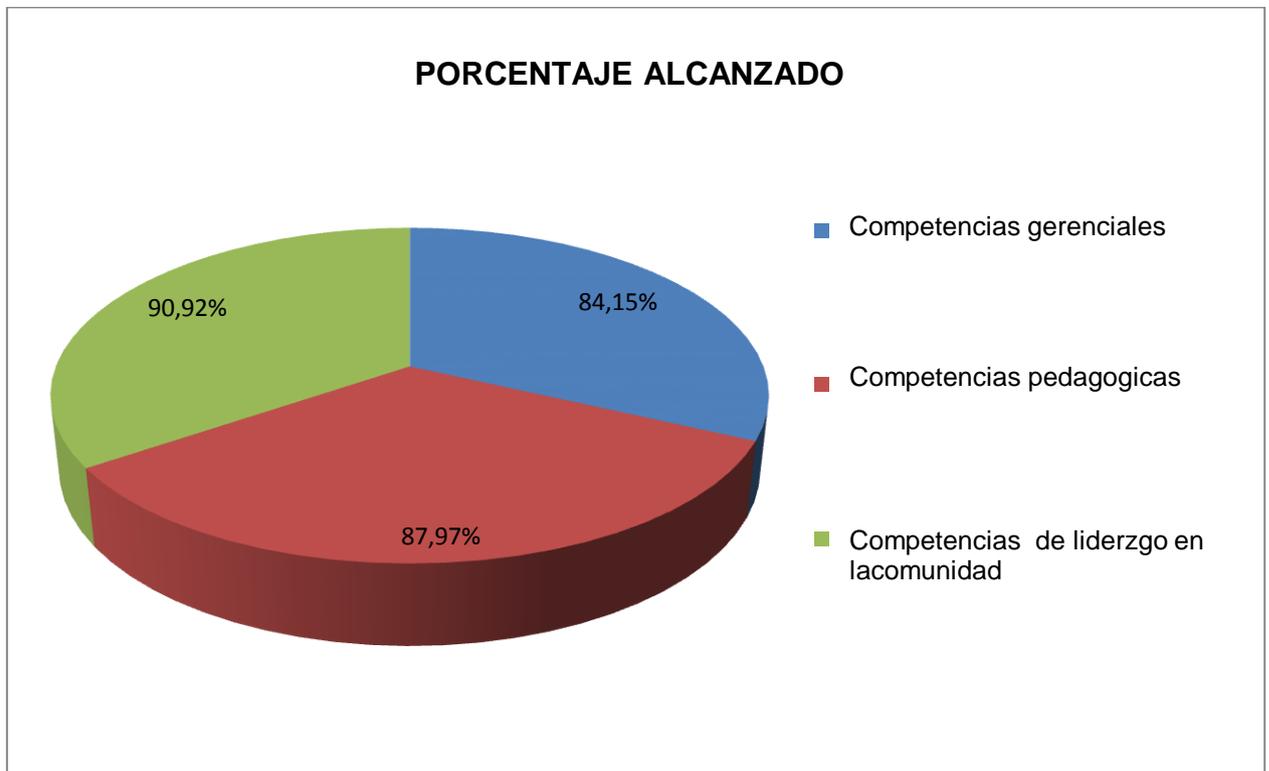
TABLA 10

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Competencias gerenciales	10,10	8,50	84,15
2. Competencias pedagógicas	3,16	2,78	87,97
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	4,74	4,31	90,92
TOTAL	18,00	15,60	263,04

FUENTE: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

ELABORACIÓN: Hilda Pineda

**GRÁFICO 10: RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DIRECTIVA POR PARTE
DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA**



RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LA SUPERVISORA

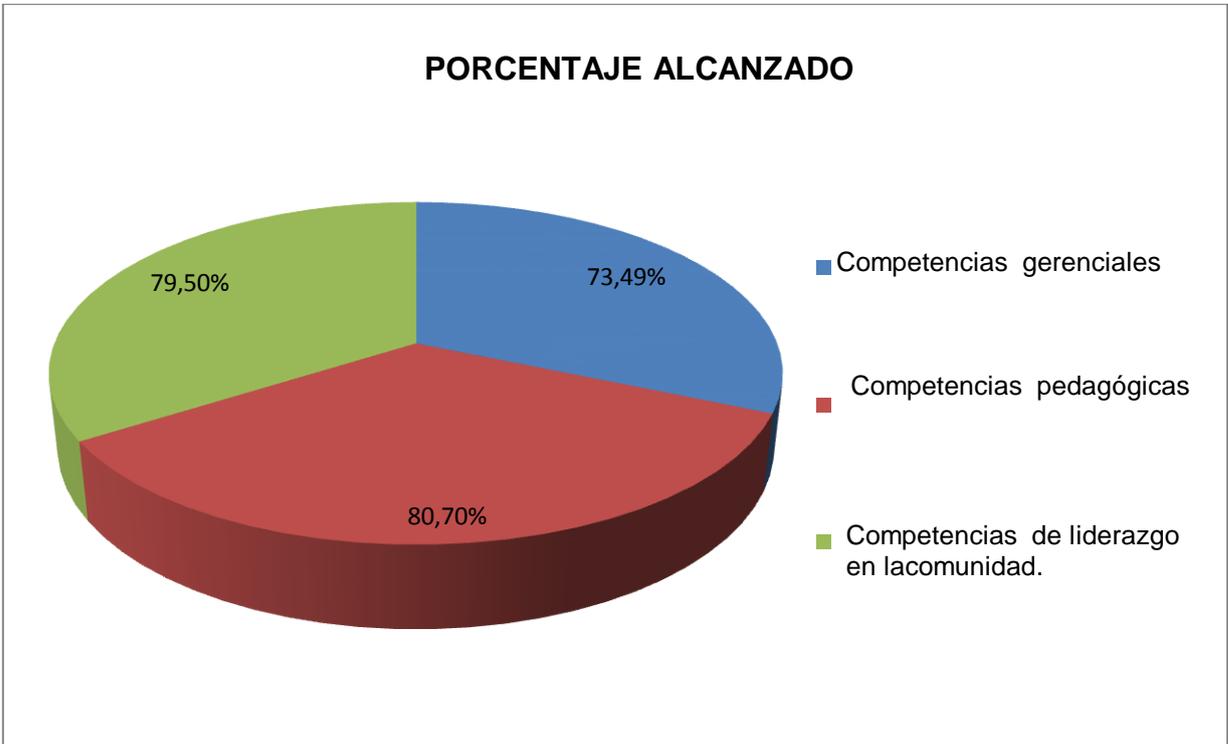
TABLA 11

DIMENSIONES	VALOR	EVALUADO	PORCENTAJE
1. Competencias gerenciales	14,45	10,62	73,49
2. Competencias pedagógicas	3,11	2,51	80,70
3. Competencias de liderazgo en la comunidad	2,44	1,94	79,50
TOTAL	20,00	15,07	233,69

FUENTE: Encuesta al Comité Central de Padres de Familia

ELABORACIÓN: Hilda Pineda

GRÁFICO 11: RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DE LA SUPERVISORA



CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

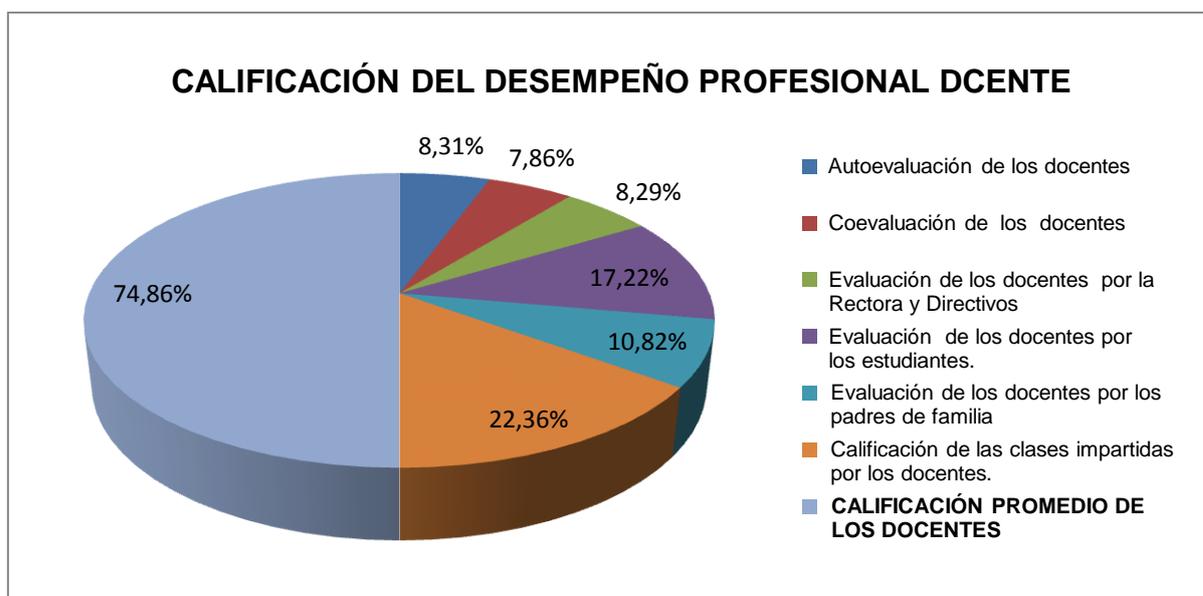
TABLA 12

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Autoevaluación de los docentes	8,31
coevaluación de los docentes	7,86
Evaluación de los docentes por el Rector y Directivos	8,29
Evaluación de los docentes por los estudiantes	17,22
Evaluación de los docentes por los padres de familia	10,82
CALIFICACIÓN DE LAS CLASES IMPARTIDAS POR LOS DOCENTES	22,36
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS ESTUDIANTES	74,86
CATEGORÍA	B
NIVEL	Bueno

FUENTE: Encuesta a docentes

ELABORACIÓN: Hilda Pineda

GRÁFICO 12: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE



En conclusión, la evaluación profesional docente, como se puede observar tiene una calificación de 74,86, se ubica en la categoría B, nivel Bueno.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

TABLA 13

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Autoevaluación de los Directivos	14,74
Evaluación de la Rectora por el Consejo Ejecutivo	11,06
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	7,33
Evaluación de Directivos por el Comité Central de Padres de familia	15,62
Evaluación de Directivos por parte de la Supervisora	15,07
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	63,82
CATEGORÍA	B
NIVEL	Bueno

FUENTE: Encuesta a Directivos

ELABORACIÓN: Hilda Pineda

GRÁFICO 13: CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO



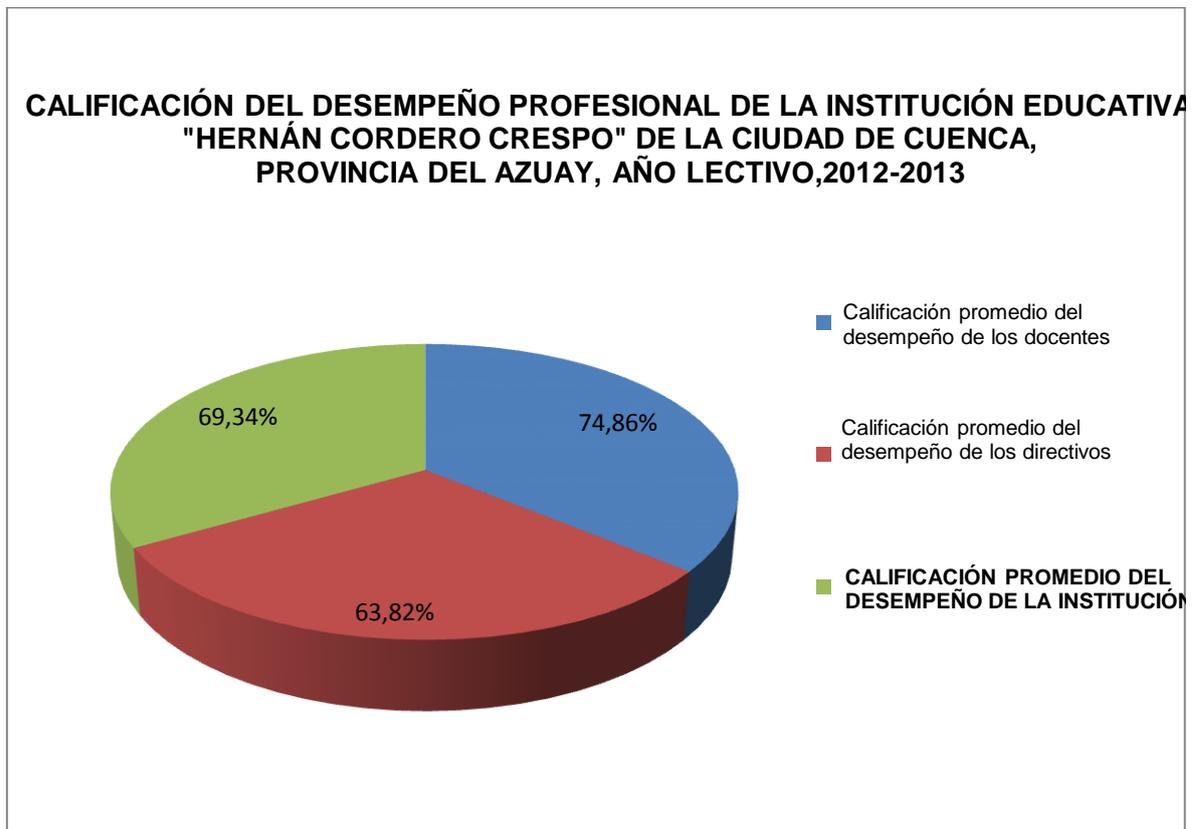
En conclusión, la evaluación del desempeño profesional directivo, como se puede observar es de 63,82, ubicándose en la Categoría B y nivel Bueno.

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "HERNÁN CORDERO CRESPO" DE LA CIUDAD DE CUECA PROVINCIA DEL AZUAY, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2012-2013.

INSTRUMENTO	CALIFICACIÓN
Calificación promedio del desempeño de los docentes	74,86
Calificación promedio del desempeño de los directivos	63,82
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LA INSTITUCIÓN	69,34
CATEGORÍA	B
NIVEL	BUENO

FUENTE: Encuesta a docentes y directivos

ELABORACIÓN: Hilda Pineda



6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones:

La Evaluación de la calidad del Desempeño Profesional Docente y Directivo aplicada en la Institución Educativa “Hernán Cordero Crespo”, resultó ser efectiva para determinar las buenas prácticas pedagógicas, didácticas y de liderazgo en el aula y fuera de ella, para conocer las relaciones entre compañeros, con los directivos, con los estudiantes, padres de familia y comunidad; para ello fue necesario la aplicación de instrumentos que permitieron recopilar información válida y confiable; considerando lo antes mencionado se destacan las siguientes conclusiones:

- El actual desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa, “Hernán Cordero Crespo” es de 74, 86/100, categoría B y equivalencia **Bueno**, de la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: autoevaluación y coevaluación de los docentes, evaluación por el rector, estudiantes, padres de familia y las clases impartidas por los docentes.
- El actual desempeño profesional de los directivos de la institución educativa, “Hernán Cordero Crespo”, es de categoría B y una equivalencia **Bueno**, de la calificación obtenida de los instrumentos (encuestas) de: Autoevaluación de la rectora, de los Miembros del Consejo Ejecutivo; evaluación a la rectora por Miembros del Consejo Ejecutivo y Estudiantil, Comité Central de Padres de familia y supervisora escolar; obteniendo una sumatoria de 63.82/100.
- El actual desempeño profesional de la Institución Educativa “Hernán Cordero Crespo” en el presente trabajo de investigación, tiene un promedio total de 69.34/100, que corresponde a la categoría B, con una equivalencia de **Bueno**.
- Teniendo como base los resultados obtenidos luego del proceso de evaluación se concluye que el desempeño profesional docente y directivo de la Institución Educativa “Hernán Cordero Crespo”, tiene la característica de eficiente, en función de los estándares de calidad.

- En las encuestas aplicadas para el desempeño directivo hubo cierto inconveniente, porque la ficha para el rector, vicerrector e inspector general, tuvieron los mismos parámetros, cuando en la realidad las funciones son totalmente diferentes, por lo que al aplicar la misma ficha a todos, desvirtúa la realidad de la investigación de los aspectos que se evalúan, como se verifican en la autoevaluación de la rectora en que casi todos los aspectos evaluados los considera como eficientes y a decir del de los otros directivos se contradicen.
- Según los resultados obtenidos, se destaca algunas de las debilidades encontrada en la presente investigación: aplicación del Reglamento Interno de la Institución en las actividades que competen solo el 6,5%, lo consideran como siempre (tabla 9) ; planificar las clase en coordinación con los compañeros, solo el 25,8% dicen siempre (tabla 8); aprovechar el entorno natural para propiciar aprendizajes, sol el 10% lo consideran como siempre, (tabla 18); utilizar recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase, solo el 38,7% si lo hacen (tabla 26); apoyar el desarrollo de actividades en beneficios de la comunidad, solo el 25% dicen a veces (tabla 34).
- En base a los resultados obtenidos se plantea una propuesta de mejoramiento que busca optimizar el uso de recursos didácticos en el proceso de enseñanza aprendizaje del octavo año de Educación General Básica; esto con el ánimo de conseguir que los y las estudiantes elaboran procesos de tipo metacognitivo, diseñen soluciones y sean creativos dentro y fuera del aula.
- Fortalezas detectadas en las diferentes respuestas otorgadas por los propios docentes, estudiantes y padres de familia, son entre otras, llegar puntualmente a las clases, 96,8% (tabla 5); tratar a los estudiantes con respeto y amabilidad, 100%, (tabla 27), valorar la participación de los estudiantes, 100% (tabla 27).
- En lo referente a las funciones que cumple la rectora dentro de la institución educativa, fortalezas resultan ser: asistir puntualmente a la institución, 100%; rendir cuentas de la gestión a la comunidad educativa, 100%; transformar los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad, 100% (tabla 28).

- Según la información sistemáticamente recogida decimos que los actores educativos de la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo” están dispuestos al cambio; pues la ética profesional y las habilidades de desarrollo emocional, didáctico y pedagógico, son factores que están en pleno auge, por lo que se ha observado que existe un equipo de docentes que trabaja con empoderamiento y empatía. El éxito de la institución se nota en el buen clima organizacional que viven los docentes, sobre todo la práctica de valores como: compañerismo, unión, predisposición, amabilidad, colaboración, humanismo, respeto a las diferentes opiniones y constancia en el cumplimiento de su práctica profesional.

6.2. Recomendaciones

- Que los docentes y directivos se enamoren de la labor y trabajo que cumplen dentro de la institución, que promuevan el valor del mismo en su educandos; que continúen con ese gran cambio que han emprendido, que cumplan a cabalidad sus actividades profesionales para superar su desempeño actual que es bueno (B) y alcanzar la excelencia educativa sugerido por el Ministerio de Educación.
- Que las autoridades y directivos de la Unidad Educativa, objeto del presente estudio planeen lineamientos alternativos de solución para alcanzar una categoría y excelencia superior al actual que es de Bueno (B); con respecto a la evaluación del desempeño profesional de los directivos y de la institución educativa. Estos lineamientos puede ser capacitación al personal docente otorgados por el Ministerio de Educación o por la misma institución.
- Que la utilización de recursos didácticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, planteados en la propuesta de mejoramiento sea asumidos como herramientas valiosas para los docentes y como medios que permita mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.
- Que las debilidades encontradas en el presente trabajo investigativo sean superadas mediante capacitaciones, reflexiones, el dialogo y el

trabajomancomunado de toda la comunidad educativa para alcanzar la eficiencia y excelencia educativa.

- Que las fortalezas de la institución educativa se mantengan, se fortalezcan y sean considerados medios para la un desempeño eficiente de docentes y directivos.
- Que la evaluación sea considerada como parte del proceso formativo y que involucre a todos los que tienen responsabilidad en el quehacer educativo: docentes, directivos, autoridades, estudiantes, padres de familia y comunidad.
- Crear una cultura evaluativa en la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”, creando sus propios instrumentos evaluativos e indicadores y con el consenso de todos los actores educativos, para que la evaluación del desempeño no sea una acción impuesta, sino anhelada por los mismos docentes y directivos con el objetivo de cambiar, mejorar, optimizar e innovar la acción educativa para mejorar el rendimiento académico.
- En la misión de educar y formar debe recomendarse además de la utilización de los libros que otorga el Ministerio de Educación, otros recursos didácticos y la generación de espacios, como una conducta comprometida, en la que el docente demuestre ser creativo e intelectual y, además inspirar a los estudiantes la predisposición favorable al cambio.
- Que la Institución de mayor atención a los estudiantes con necesidades especiales, en un marco de equidad y justicia; que promueva las actividades extracurriculares como una forma de mejorar el rendimiento de los estudiantes; que cumpla con la recuperación pedagógica en atención a los estudiantes que requieren refuerzo o retroalimentación respecto a sus conocimientos, contenidos o temas de aprendizaje
- En atención a lo fundamental que resulta la cortesía y el respeto en todas las esferas de la vida humana, se recomienda continuar con esta fortaleza.

7. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

7.1. TÍTULO:

Los recursos didácticos como fuente para el mejoramiento del desempeño académico de docentes y estudiantes del octavo año de Educación Básica, de la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo “de la ciudad de Cuenca, durante el año lectivo, 2012-2013

7.2. JUSTIFICACIÓN

Para Moreno Herrero, (1996)

Prácticamente en casi todas las situaciones de enseñanza aparece el empleo de materiales didácticos de todo tipo y en cualquier soporte. Muchos procesos de aprendizaje están mediados por el empleo de algún tipo de material y de alguna tecnología, sobre todo audiovisual o informática, lo que condiciona incluso la forma de aprender. Por otra parte, determinados materiales tecnológicos afianzan cada vez más su presencia haciéndose, en muchos casos, imprescindibles (p.40-47).

Desde esta perspectiva cabe señalar que este proyecto es una propuesta que busca mejorar la práctica educativa de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes, mediante estrategias didácticas y pedagógicas, relacionada con el buen uso de recursos y medios didácticos, sean estos impresos, visuales, auditivos, tecnológicos etc.

El propósito primordial de esta propuesta es mejorar la calidad educativa de la institución investigada, mediante la optimización de recursos didácticos que permitan desarrollar habilidades, competencias, para un aprendizaje significativo y organizado de los educandos; así como un desempeño académico eficiente de los docentes, acorde a los lineamientos planteados por el Ministerio de educación del Ecuador.

En efecto en la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo “, una vez terminado el proceso de investigación, tabulados los datos, interpretados los resultados, realizada la discusión y expuesta las conclusiones y recomendaciones, se ha podido

priorizarlas deficiencias que existen en el plantel educativo, como son entre tantos: la limitada preparación de las clases en función de las necesidades de los estudiantes, respecto a los problemas a los que enfrentarán en la vida; la desinformación sobre la programación y los objetivos de las asignaturas; las limitaciones para la utilización del entorno natural y social para propiciar aprendizajes auténticos y significativos; la baja utilización de tecnologías en las clases; la inaplicabilidad del Reglamento Interno; etc.

Sin embargo, una de las debilidades que más me ha llamado la atención en este proceso educativo, en el que coinciden los propios docentes, estudiantes, directivos y padres de familia, ha sido la deficiente utilización de recursos didácticos para cada temática de las diferentes áreas de estudio. Razón esta para que me haya inclinado a desarrollar una propuesta sobre la utilización de recursos didácticos en el octavo año de Educación Básica de la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”, con la seguridad de que ésta sea asumida por los gestores de esta institución como una respuesta a valorar recursos visuales, auditivos y tecnológicos, para facilitar su desempeño y por ende para mejorar el rendimiento de los estudiantes.

La propuesta de mejoramiento del desempeño docente, es de importancia para todos los actores educativos de la institución, objeto de estudio, debido a que tendrán a su disposición un material de trabajo que refleja con seriedad, validez y confiabilidad de la situación que viven, con la perspectiva de utilizar los recursos y materias didácticos dispuestos a cumplir con las funciones básicas de soporte de los contenidos curriculares y de convertirse en elementos posibilitadores de las actividades de enseñanza aprendizaje. Constituyéndose en la plataforma para las próximas investigaciones al programar las actividades de aprendizaje a desarrollarse en el aula y en la institución educativa.

7.3. Objetivos de la propuesta

Objetivo general

- Implementar estrategias didácticas y pedagógicas en el octavo año de educación básica, mediante procesos de trabajo, recursos y herramientas que propicien aprendizajes de calidad y un eficiente desempeño académico de los docentes.

Objetivos específicos.

- ✓ Desarrollar talleres donde interactúen docentes y estudiantes y conozcan la variedad de recursos didácticos y su aplicación en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Fortalecer el proceso educativo incluyendo en su práctica habitual recursos didácticos tecnológicos, visuales, auditivos e impresos que permitan trabajar de manera motivante.
- ✓ Visitar la biblioteca de la institución para obtener información sobre la variedad de recursos disponibles para cada área de estudio.

7.4. ACTIVIDADES

Hoy se está frente a un replanteamiento de la educación, no cabe duda; quienes protagonizan los procesos de transformación pedagógica están convocados a asentar sus pies sobre los paradigmas educacionales vigentes y sumarse a la modernización, generando campos de gestión innovadora y creativa. Al respecto, con la finalidad de hacer un aporte positivo en beneficio de la Institución Educativa, se planificó las siguientes actividades, que en suma serán de interés y beneficio de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

- ❖ **Elaborar la propuesta de mejoramiento:** Esto se realiza una vez obtenidos los datos finales del proceso de investigación, y en el que se logre determinar cual es la debilidad de mayor impacto en el proceso de aprendizaje, que requiere alternativas de solución.
- ❖ **Planificar talleres:** Según la información obtenida se planificará actividades que permita a los estudiantes conocer la variedad de recursos didácticos disponibles en la institución y su aplicación para la construcción del conocimiento. De igual forma a los docentes permitirá tomar conciencia de su rol de enseñar educar, y de cómo influyen en su desempeño académico

- ❖ **Presentar el proyecto a los directivos del plantel para su aprobación:**
Para lo cual se informara el objetivo de la propuesta y su importancia en el proceso de aprendizaje
- ❖ **Socializar la propuesta:** Con el personal docente, directivos y estudiantes.
- ❖ **Ejecución del taller:** esto permitirá desarrollar a los docentes habilidades didácticas y pedagógicas, mediante el uso de recursos didácticos renovados y eficientes para alcanzar la excelencia educativa. A los estudiantes permitirá conocer la variedad de materiales disponibles en la biblioteca de la institución e incluso la posibilidad de construir sus propios materiales de aprendizaje.
- ❖ **Evaluar la propuesta:** esto para conocer el nivel de impacto de los recursos didácticos en el proceso de aprendizaje, para conocer la efectividad y eficiencia de los talleres planificados; en definitiva para en base a los resultados obtenidos, emitir un juicio de valor y buscar alternativas de solución ante posibles falencias y dejar abierta la posibilidad de planificar nuevos proyectos para mejorar la calidad educativa de la institución investigada.

Nombre del taller: Importancia de los recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.

A manera de introducción cabe señalar que el taller es un espacio pedagógico que provoca la relación entre la teoría y la práctica o acción y reflexión. Además los talleres fomentan el trabajo en equipo, dinamizan el proceso mediante actividades, técnicas y contenidos previamente establecidos, seleccionados y organizados.

Objetivo general del taller

- Fomentar la participación de docentes y estudiantes mediante lecturas de material impreso, charlas, trabajo en grupo, lluvia de ideas, para que el taller tenga el éxito deseado.

Objetivos específicos del taller

- Optimizar el uso de recursos materiales, audiovisuales y tecnológicos disponibles en la institución para la ejecución del taller
- Socializar el taller entre docentes y estudiantes para conocer la importancia que tienen los recursos didácticos en el proceso de aprendizaje.

Metodología

- Iniciar al Taller con la bienvenida de los participantes por parte de la facilitadora, Lcda. Hilda Pineda.
- Dar a conocer los objetivos del taller y la metodología del trabajo, la misma que servirá para el correcto desarrollo del taller.
- Realizar una dinámica de integración como una forma de fortalecer las actividades que se desarrollarán en la jornada de trabajo.
- Hacer una breve introducción (charla), sobre la importancia de los recursos didácticos en el aprendizaje de los estudiantes.
- Aplicar una dinámica (agrupación por sonidos) para formar grupos de trabajo.
- Dividir a los participantes en mesas de trabajo.
- Desarrollar en las mesas de trabajo una lectura titulada ***Impacto de los Recursos Didácticos en la Calidad Educativa***. Para esta actividad los participantes tendrán 45 minutos; nombrarán un coordinador/a, secretario/a, posteriormente se les entregará marcadores y papelotes y se les solicitará que extraigan las ideas que a criterio del grupo consideren importantes para luego exponer en plenaria.
- Participar del receso y del refrigerio.
- Exponer en plenaria aspectos que consideren importantes sobre la lectura ***Impacto de los Recursos Didácticos en la Calidad Educativa***, estableciendo conclusiones y recomendaciones respecto al tema del taller, para ello será importante la participación del coordinador o relator de mesa.

- Observar un video sobre la aplicación de materiales didáctico en el área de Ciencias Naturales, titulado **Naturaleza Viva**, para ello será necesario un retroproyector, el lugar señalado será la sala de audiovisuales.
- Discusión sobre aspectos observados, relacionados con la incidencia de los recursos didácticos en el aprendizaje y motivación de los estudiantes.
- Cierre y clausura del taller, expresando un sincero agradecimiento a todos/as los participantes e invitando para futuros talleres.

Cronograma del taller

Tema: Utilidad de los recursos didácticos para el desempeño docente.

Lugar: Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”

Fecha: Octubre del 2013

Ítem	Hora	Actividades	Responsables
1	08h00 a 08h10	Bienvenida a docentes y estudiantes	Hilda Pineda
2	08h10 a 08h20	Presentación de los objetivos del taller	Hilda Pineda
3	08h20 a 08h30	Dinámica de integración	Hilda Pineda
4	0830 a 09h00	Charla alusiva al tema	Hilda pineda
5	09h00 a 09h15	Dinámica para formar grupos de trabajo	Hilda Pineda
6	0915 a 09h25	División de participantes en mesas de trabajo	Docentes
7	09h25 a 10h00	Trabajo en mesas	Docentes
8	10h00 a 10h25	receso	Servicio del bar
9	10h25 a 11h15	plenaria	Plenaria
10	11h15 a 12h15	Presentación de un video	Hilda Pineda
11	12h15 a 13hoo	Discusión	Docentes
12	13h00 a 13h15	Cierre y finalización del taller	Hilda Pineda

FUENTE: Cronograma del taller

Elaboración: Hilda Pineda

7.5. Localización y cobertura espacial

Esta propuesta se desarrollará en el salón la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”, que está ubicada en el cantón Cuenca, provincia del Azuay, parroquia San Sebastián; pertenece al sector urbano, trabaja con régimen sierra, sección vespertina.

Tiempo estimado para la ejecución:

Inicio: junio 2013 **Finalización:** noviembre 2013

Equipo técnico responsable:

Investigadora: Lcda. Hilda Pineda

7.6. Población Objetivo

Los actores involucrados en esta propuesta de mejoramiento serán 10 docentes y 40 estudiantes del octavo año de Educación Básica de la Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”, que buscarán unir esfuerzos y desarrollar estrategias para la utilización y aplicación correcta de recursos y medios didácticos en el proceso de aprendizaje que peritan alcanzar una educación integral y de calidad.

Bajo esta perspectiva los docentes de hoy debemos conocer y comprender que el foco educativo contemporáneo está centrado en la actividad del sujeto que aprende; por lo tanto el estudiante ya no es un mero receptor de información transmitida por el educador, es el sujeto mismo del aprendizaje, que requiere un mejor desempeño de los docentes en el aula y fuera de ella; así como una mejor producción y aplicación de materiales educativos, que faciliten e incentiven la construcción del conocimiento.

7.7. Sostenibilidad de la propuesta

- **Talentos Humanos:**

Investigadora, Directivos, estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicio de la institución.

- **Recursos materiales:**

Libros y documentos diversos sobre material didáctico, copias, cuaderno de campo, documento impreso de la propuesta, materiales de oficina (papelógrafos, cinta masking, marcadores, papel bond, esferográficos y cartulinas).

- **Recursos tecnológicos**

Computadora e impresora

Internet

Proyector de diapositivas y transparencias.

Cámara de video

Cámara fotográfica

Flash memory

- **Recursos físicos**

Establecimiento.

Salón de clase

Sala de audiovisuales

Biblioteca de la Institución

Laboratorio de computación.

Sala de profesores

- **Recursos económicos**

Los gastos que demande el presente proyecto de mejoramiento serán cubiertos por autogestión de los directivos del establecimiento y la autora de la investigación.

Nominación	cantidad	Valor unit.	Total	Justificación
Socialización de la propuesta	1	20	20	Para directivos, docentes y estudiantes
Copias	500	0,03	15	Material bibliográfico para los talleres
Refrigerios	50	2	100	Taller
Papelotes	20	0,10	10	Taller
Marcadores	30	1	30	Taller
Otros gastos			50	Taller
TOTAL			225	

7.8. Cronograma de la propuesta

N.	ACTIVIDADES	MES					
		JUN IO	JUL IO	AGOS TO	SEPTIEM BRE	OCTUB RE	NOVIEM BRE
1	Elaboración de la propuesta de mejoramiento	X					
2	Planificación de talleres		X				
3	Presentación de la propuesta a los directivos para su aprobación			X			
4	Socialización de la propuesta con directivos, docentes y estudiantes				X		
5	Ejecución del taller					X	
6	Evaluación de la propuesta						X
7	- <input type="checkbox"/> Establecer, compromisos y acuerdos para el buen uso de los recursos didácticos						X

Elaboración: Hilda Pineda

8. BIBLIOGRAFÍA

Abengoechea, S; Romero, E. (1991). *Selección y empleo de medios*. Barcelona.

Aguerrondo, I. (2005). *La calidad de la educación: Revista Latinoamericana*. Buenos Aires.

ALBA, C. (1994). *Un estudio sobre la integración de los medios y recursos tecnológicos en la escuela*

Alí Rizo, H. (2006) *La Evaluación Profesoral: imposición, acuerdo o construcción*. Ponencia presentada en el Seminario.

Álvarez, F. (2006). *Saber Pedagógico y Formación Docente*

ANUIES. *Calidad e internacionalización en la educación superior* (2001).

AREA, M. (2000). *Los medios de enseñanza: conceptualización y tipología*

Ayarza, H. (1996). *Calidad y acreditación universitaria. Revista IGLU*, No. 6

Azzerboni, D. (2003). *Conduciendo la escuela*. Manual de gestión directiva y evaluación institucional, (1º ed.). Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.

BALLESTA, J. (2006). *Función didáctica de los materiales curriculares*.

Barriga, F; Hernández G. (2010), *Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, una interpretación constructivista*, (3º ed.), México: Mc GraHill

Base de datos de Buenas Prácticas en Educación del Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL) (2006). <http://www.preal.org/Practica.asp>

Bellón, L. (2002). *Calidad*. (1º ed.). México D, F: Editorial S.A

Blázquez, D. (1988). *La evaluación*. Madrid

Bretel, S. (2010). *Evaluating eacher for Carcer Awuants and Merit Pay*. Beverly Hills, Darling Hammond.

Brito, D. (2011). *Calidad de los programas educativos*.

CABERO, J., DUARTE, A. (2000). "Evaluación de medios y materiales de enseñanza en soporte multimedia". *Comunicación y Pedagogía*, 166, p. 15-28

Cano, E. (1998). *Evaluación de la calidad educativa* (2ª. ed.) .Madrid: La Muralla.

Casanova, M. A. (2004): *La evaluación, garantía de calidad del centro educativo*.

CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas. (2004), Clasificaciones estadísticas internacionales incorporadas en el banco de datos del comercio exterior de América Latina y el Caribe de la CEPAL.

Coggsall, J. (2007) *Communication Framework for Measuring Teacher Quality and Effectiveness: Bringing Coherence to the Conversation*. Washington D.C: NCCTQ. Pág. 6.

Coleman, J. et al. (1966). *Equality of Educational Opportunity*. Washington

Constitución del Ecuador (2008). *Derecho a la Educación en la Constitución*.

Constitución Nacional, (2004). *La administración de la institución educativa*, volumen IV, No. 117, México.

Constitución Política del Ecuador (2009). *Ediciones Jurídicas*

Consulta: Definición de evaluación, Concepto en Definición ABC

de: <http://www.definicionabc.com/general/evaluacion.php#ixzz2CvToRTu7>

Desde Definición ABC:

<http://www.definicionabc.com/general/desempeno.php#ixzz2KwbH0QNh>

Díaz, A. (2010). *El concepto de evaluación Educativa* (1º ed.), Barcelona – España: Inde.

Díaz, H. (2006), *Aportes, tensiones y lecciones en la construcción de propuestas de evaluación del desempeño y carrera magisterial*. Ponencia presentada en el Seminario.

Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, (2007). Buenos Aires-Argentina.

Duarte V. (2012). *Finalidades de la Evaluación Educativa*.

Esteve, J. (2003). *La Tercera Revolución Educativa*. Barcelona: Paidós.

Fernández, A. (2004). *El portafoliodocente como estrategia formativa y de desarrollo*.

Ferrés, Joan y Marquès, Pere (Coord.)(1996-..). *Comunicación Educativa y Nuevas Tecnologías*. Barcelona: Praxis

Freire, P. (2002). *Pedagogía Educativa*, (8º ed.), Sao Paulo

GAIRÍN, J., DARDER, P. (1995). *Organización y Gestión de Centros Educativos*
Barcelona: Praxis

Gallegos, R. (1997). La reforma educativa en Colombia, una oportunidad para el desarrollo y la cualificación de la docencia. Ecor Editores. *Revista FECODE*, No. 43.

Gálvez, M. (2010). *Educación y Comunidad*.

García, A. (2006). *Materiales de calidad*, editorial BENED.

Gardner, H. (1993). *La mente no escolarizada*. Cómo piensan los niños y cómo deberían enseñar las escuelas.: Ediciones Paidós Buenos Aires: Ibérica S.A.

Gobierno de Chile (2004). Ministerio de Educación. *Reglamento sobre Evaluación Docente*, Santiago de Chile.

Gonzales, B. (2007). *Evaluación Docente y Calidad de la Educación*.

<http://www.atinachile.c/GonzálezSanmamed>, M. (2007). "Las TIC como factor de innovación y mejora de la calidad de la enseñanza". En CABERO, J. Tecnología Educativa. Madrid: MacGraw Hill

Graells, P. M. (2002) (última versión: 3/07/07, "*Calidad e innovación educativa en los centros*", Departamento de Pedagogía aplicada, Facultad de Educación, UAB pp. 14.

Guzmán, G. (2010). *Estrategias Didácticas*, México D.F.

Hernández, G. (1999). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México: McGraw-Hill.

Hernández, R. (2007). *CERTIFICACIÓN ISO 9000 EN EDUCACIÓN*. Extraído 20 Mayo 2007, en http://www.uv.mx/iie/Coleccion/N_30/Certificaci%F3n.htm

Herrera, E. (2008) *Administración Educativa*. Tercera Edición. PH Ediciones,
 El congreso Internacional para Docentes de la Región (2008). *Hacia la construcción de una sociedad educadora*, Callao.

Internacionalización y aseguramiento de la calidad: conceptos. México, DF, 19-72

Ledo Royo, C. T. (2007). Un enfoque creativo y vivencial como vía de superación para el Metodólogo General Integral de Secundaria Básica. Tesis presentada en opción al Grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba.

Madrid: OEI (en línea) <http://www.campus-oei.org/calidad/aguerrondo.htm>

Marqués Graells, P. (2001). "*Los videojuegos y sus posibilidades educativas*".

En Ferrés, J. y Marqués, P. (1996). *Comunicación Educativa y Nuevas Tecnologías*. p. 342/23-342/28" Barcelona: Praxis

Marqués, P. (2001). *Revolución Didáctica en las aulas*

Marzano, A. (2001). *New Era of Education Reform*.

Marzano, R. (2007). *The art and science of teaching: A comprehensive framework for effective instruction*. Alexandria, VA: ASCD Matemáticas, Lectura, Ciencias y Solución de problemas. Madrid: Ministerio de Educación.

Mateo, J. (2001). La Evaluación educativa. *Enciclopedia General de la Educación*, pp. 532-536 (versión electrónica). Barcelona: <http://www.ciess>

McKinsey & Company. (2007). *How the world's best performing schools come out on top*.

Ministerio de Educación del Ecuador (2008). *Plan Decenal de Educación*.

Ministerio de Educación del Ecuador (2008). *Sistema Nacional de evaluación y Rendición Social de Cuentas*. Quito.

Ministerio de Educación Nacional (2008). *Guía Metodológica*, Bogotá

Ministerio de Educación, (2009), Plan Decenal de Educación (Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y Rendición Social de Cuentas). Quito

Ministerio de Educación, (2010). Estándares de calidad educativa. Quito.

Ministerio de Educación, (2011), Recopilación de Leyes y Reglamentos, Quito.

Moreno, I. (1996). *Las nuevas tecnologías como nuevos materiales curriculares*. En Educación y Medio, nº 2, 40-47.

Mortimore J. (2011). Calidad Educativa.

OCDE (2004). Marcos teóricos de PISA 2003. Conocimientos y destrezas Organización de Estados Iberoamericanos, para la Educación la Ciencia y la Cultura (2008). Calidad y Equidad en la Educación, México: IPN

Palacios, S. (1996). *Instituciones Educativas para la calidad total*, Madrid: La Muralla.

PISA (2010). *Informe sobre enlaces educativos*.

Ponce Milián, Z. (2005). Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona".

Ramírez, C. (2002). *La Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas*, editorial, Limusa, S. A., México, D.F.

Real Academia Española. (2004). *Diccionario de la Lengua Española*. Editorial Espasa – Calpe, Madrid.

Roca, A. (2002). Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la E.T.P. Tesis en opción al grado científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero". Holguín. Cuba.

Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico organizacional* (3a. ed.). Distrito Federal, México: Alfa omega.

Rosique, R. (2012). *La importancia del material didáctico en el proceso de aprendizaje*.

Ruiz, J. M. (2004). *Cómo hacer una evaluación de centros educativos* (2º. ed.). Madrid, España: Narcea

Santos Guerra, M. (1993). *Teoría y práctica de la evaluación Cualitativa de Centros escolares*, Madrid: Ed. Akal.

SANTOS GUERRA, M.A. (1991). "¿Cómo evaluar los materiales?". Cuadernos de Pedagogía, núm. 194" Barcelona

Segovia, (1992). Educación y Futuro. *Revista de Educación*. Ministerio de Educación y Cultura, p.16.

Tamayo, M. (1997). *El Proceso de Investigación Científica*, Editorial Limusa, México.

Toranzos, L. (2006). *Evaluación del desempeño docente: algunas dimensiones*. Ponencia presentada en el Seminario

Tyler, W. (1991). *Organización Escolar*, Madrid: Morata

UNESCO (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.

UNESCO. La educación en el siglo XVI. Página de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación. Consultado en septiembre del 2006 en <http://www.unesco.org>:

Valdés, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. *Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos*. México, Consultado en agosto del 2006 en el World Wide Web: <http://www.campus-oei.org/de/rifad02.htm>

Valdés, H. (2008) *Los docentes en el sistema educativo cubano: análisis de su carrera, desarrollo profesional y evaluación de su desempeño*. Ponencia presentada en el Seminario.

Valenzuela, J. R. (2004). *Evaluación de instituciones educativas*. Distrito Federal, México: Trillas.

Varo, H. (1994). *Los fundamentos de la calidad*, ediciones Díaz Santos, S. A. Madrid.

Vargas, M. (2002). *Ecología y Video diversidad del Ecuador*, 1º ed. Quito-Ecuador.

Vásquez, M. (2007). *Calidad y oportunidades en Diseño curricular basado en Competencias*

Villagra, (2006). *Referida al Congreso sobre el tema en Uruguay.*

Zabala, A. (1990). *Materiales curriculares.* En Mauri, T. y otros. *El currículum en el centro educativo.* Barcelona: ICE de la UB/Horsori.

9. Anexos

Anexo 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD DE EDUCACIÓN ABIERTA Y A DISTANCIA

Loja, Septiembre de 2012

Señora

Eco. Zaida Farfán

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "HERNAN CORDERO CRESPO"

De mi consideración:

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

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

Por lo expuesto solicito a usted Sra. Rectora, muy comedidamente, autorice a la **Lcda. HILDA MERCEDES PINEDA RIERA** Maestrante del Postgrado en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja, realice dicha Investigación en la Institución que usted acertadamente dirige.

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

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

Atentamente,

Carmen Sánchez L.
Dra. Carmen Sánchez L.



COORDINADORA ACADÉMICA DE LA MAESTRIA EN PEDAGOGÍA

Recibido 5-10-2012



Anexo 2

**COLEGIO NACIONAL TECNICO "ECUADOR"**

A petición de parte interesada, la suscrita Rectora de la Unidad Educativa "Hernán Cordero Crespo"

CERTIFICA

Que, la Lic. **HILDA PINEDA RIERA**, con cédula número 010255244-5 realizó el estudio de campo en el octavo, noveno y décimo año de Educación Básica y en el primero, segundo y tercer año de Bachillerato, al Personal Docente, Directivos y Padres de Familia de la Institución, aplicando las encuestas sobre la evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de la Unidad Educativa "Hernán Cordero Crespo", año lectivo 2012-2013.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Cuenca, 10 de diciembre del 2012

Eco. Zaida Farfán V.
RECTORA DEL PLANTEL



Anexo 3

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

educativa que realizo.					
3.10 Me preocupo por que mi apariencia personal sea la mejor.					
3.11 Demuestro seguridad en mis decisiones.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	Valoración				
	1	2	3	4	5
7.1	Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.				
7.2	Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo				

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

Tomado del MEC con fines investigativos

Fecha de evaluación: _____

¡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 DOCENTE EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

Reflexionar sobre el desempeño profesional a partir del conocimiento de un compañero, con el fin de mejorar las prácticas docentes en el aula.

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

1.9	Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.					
-----	--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS		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 el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.					
2.3	Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o Quimestre.					
2.4	Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.					
2.5	Programa actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN		Valoración				
		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 con la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.					
3.4	Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL		Valoración				
		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 tiene que considerar a los compañeros profesores del investigado pero con funciones de Coordinador de Área o de Inspector.

Fecha de evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del Rector

NOMBRE DEL DOCENTE EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA	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.					
1.2 Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.					
1.3 Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes					
1.4 Propicia el debate y el respeto a las opiniones diferentes.					
1.5 Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecúa al contexto de los estudiantes.					
1.6 Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.					
1.7 Reajusta la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.					

1.8	Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.					
-----	--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

3.7 Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					
--	--	--	--	--	--

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES	Valoración				
	1	2	3	4	5
El docente:					
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 DOCENTE EVALUADO :

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. NORMAS Y REGLAMENTOS	Valoración				
	1	2	3	4	5
El docente:					
2.1 Es puntual a la hora de iniciar las clases.					

2.2	Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.					
2.3	Entrega las calificaciones oportunamente.					
2.4	Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Matriz de evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

Si No

¿Quién aplicó la ficha?

Maestrante Otro

ASIGNATURA DE LA HORA CLASE OBSERVADA

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

(Especifique).....

Educación Especial para niños o niñas

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

 8º EB 9º EB 10º EB

Bachillerato

 1º Bach 2º Bach 3º Bach

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

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Si	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 objetivos de la clase a los estudiantes.		
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.		
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben sobre el tema a tratar.		

B. PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Si	No
El docente:		
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.		
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.		

3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país)		
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.		
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.		
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.		
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.		
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.		
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.		
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.		
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.		
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.		
13. Envía tareas.		

C. AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación: _____

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

Instrumento para la Autoevaluación del Rector

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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. 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. Panifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación del Rector por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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 GENERALES	Valoración				
	1	2	3	4	5
1.1. Asiste puntualmente a la institución.					
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

NOMBRE DEL RECTOR:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

- a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente la alternativa con la que usted se identifica.
- b. Frente a cada pregunta marque con una X en el espacio correspondiente, utilizando la siguiente escala de valoración:

TABLA DE VALORACIÓN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	Valoración				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

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

Instrumento para la evaluación a los directivos por parte del Supervisor.

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL RECTOR:

OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Rector, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
<p>a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad en el casillero correspondiente 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 al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o					

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación: _____

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 4

Valoración de la evaluación del desempeño. (Tomado de la Guía Didáctica “Evaluación del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, durante el año 2011-2012”, del Mgs. Víctor Chinín, U. T. P. L.)

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

Para la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación de los docentes; la coevaluación de los docentes; la evaluación de los docentes por parte del director o rector; la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes; y, la observación de la clase impartida por el docente. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional docente de 100 puntos.

A su vez, como se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 10 puntos.

Instrumento para la autoevaluación de los docentes.....10 puntos

1. Sociabilidad pedagógica.....0.72 puntos
2. Habilidades pedagógicas y didácticas.4.23 puntos
3. Desarrollo emocional.....1.13 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades especiales.....1.03 puntos
5. Aplicación de normas y reglamentos..... 1.03 puntos
6. Relación con la comunidad.....0.93 puntos
7. Clima de trabajo.....0.93 puntos

□ Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos

1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas..... 3.46 puntos
2. Cumplimiento de normas y reglamentos..... 1.92 puntos
3. Disposición al cambio en educación..... 1.54 puntos
4. Desarrollo emocional..... 3.08 puntos

**Instrumento para la evaluación de los docentes
por parte de los estudiantes..... 24 puntos**

1. Habilidades pedagógicas y didácticas.....10.97 puntos
2. Habilidades de sociabilidad pedagógica..... 4.12 puntos
3. Atención a estudiantes con necesidades Individuales.....4.80 puntos
4. Relación con los estudiantes.....4.11 puntos

**□ Instrumento para la evaluación de los docentes por
parte de los padres de familia16 puntos**

1. Relación con la comunidad.....2.53 puntos
2. Normas y reglamentos.....3.37 puntos
3. Sociabilidad pedagógica.....5.05 puntos
4. Atención a estudiantes con necesidades Individuales..... 5.05 puntos

Observación de la clase impartida por el docente.....30 puntos

1. Actividades iniciales..... 7.50 puntos
2. Proceso de enseñanza-aprendizaje.....16.25 puntos
3. Ambiente en el aula..... 6.25 puntos

Total **100 puntos**

Valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos.

En la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos de la institución elegida, se consideran los siguientes instrumentos que sirven para: la autoevaluación del director o rector; la evaluación del director o rector por parte del Consejo Directivo o Técnico; la evaluación del director o rector por parte de Consejo Estudiantil; la evaluación del director o rector por parte del Comité Central de Padres de Familia; la evaluación del director o rector por parte del Supervisor Escolar. Cada uno de los mencionados instrumentos tiene su propia valoración, como se puede ver a continuación, para dar un total de desempeño profesional de los directivos de 100 puntos. A su vez, como también se podrá dar cuenta, para cada uno de los mencionados instrumentos, se evalúan sus dimensiones. Cada dimensión tiene su respectivo puntaje, para llegar a totalizar este instrumento 20 puntos.

Autoevaluación del Director..... 20 puntos

1. Competencias gerenciales.....14.65 puntos
2. Competencias pedagógicas.....3.26 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....2.09 puntos

Evaluación del Director por parte del Consejo Ejecutivo.....20 puntos

1. Competencias gerenciales..... 14.59 puntos
2. Competencias pedagógicas.....3.29 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....2.12 puntos

Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil.....20Puntos

4. Competencias gerenciales..... 10.00 puntos
5. Competencias pedagógicas..... 3.57 puntos
6. Competencias de liderazgo en la comunidad..... 6.43 puntos

Evaluación del Director de parte de Comité Central de Padres de Familia.....20 puntos

1. Competencias gerenciales.....10.10 puntos
2. Competencias pedagógicas.....3.16 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad.....4.74 puntos

Evaluación del Director por parte del Supervisor..... 20 puntos

1. Competencias gerenciales..... 14.45 puntos
2. Competencias pedagógicas..... 3.11 puntos
3. Competencias de liderazgo en la comunidad..... 2.44 puntos

Total **100 puntos**

Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional

1. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los docentes.

1.1. Instrumento para la autoevaluación de los docentes..... 10 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.103 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.077 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.051 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.026 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.2. Instrumento para la coevaluación de los docentes..... 10 puntos.

Cada respuesta valoración **5** = 0.385 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.289 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.192 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.096 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.3. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte del director.....10 puntos.

Cada respuesta valoración **5** = 0.295 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.221 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.148 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.074 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.4. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los Estudiantes.....24 puntos.

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

**1.5. Instrumento para la evaluación de los docentes por parte de los.
Padres de familia..... 16 puntos.**

Cada respuesta valoración **5** = 0.843 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.632 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.421 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.211 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

1.6. Observación de la clase impartida por el docente..... 30 puntos.

Cada respuesta valoración **Sí** = 1.250 puntos

Cada respuesta valoración **No** = 0.000 puntos.

2. Desagregación de la valoración de la evaluación del desempeño profesional de los directivos

2.1. Instrumento para la autoevaluación del Director o Rector..... 20 puntos.

Cada respuesta valoración**5** = 0.233 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.175 puntos

Cada respuesta valoración**3** = 0.116 puntos

Cada respuesta valoración**2** = 0.058 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.2. Instrumento para la evaluación del Director o Rector por parte del Consejo Ejecutivo..... 20 puntos.

Cada respuesta valoración **5** = 0.236 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.177 puntos

Cada respuesta valoración**3** = 0.118 puntos

Cada respuesta valoración**2** = 0.059 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.3. Evaluación del Director o Rector por parte del Consejo

Estudiantil.....20 puntos.

Cada respuesta valoración **5** = 0.686 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.514 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.343 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.171 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.4. Evaluación del Director o Rector de parte del Comité

Central de padres de Familia..... 20 puntos.

Cada respuesta valoración **5** = 0.715 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.536 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.357 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.179 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

2.5. Evaluación del Rector por parte del Supervisor Escolar..... 20 puntos

Cada respuesta valoración **5** = 0.527 puntos

Cada respuesta valoración **4** = 0.392 puntos

Cada respuesta valoración **3** = 0.263 puntos

Cada respuesta valoración **2** = 0.132 puntos

Cada respuesta valoración **1** = 0.000 puntos

Calificación del Desempeño

Calificación del Desempeño Profesional Docente

Luego de valorados en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional docente, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

Calificación **A Excelente**..... Entre 76 y 100 puntos

- Calificación **B Bueno**..... Entre 51 y 75 puntos
- Calificación **C Mejorable**..... Entre 26 y 50 puntos
- Calificación **D Deficiente**..... Entre 0 y 25 puntos

Calificación del Desempeño Profesional Directivo

De igual manera, después de valorados, en todo su nivel de detalle los distintos instrumentos (encuestas), se llega a una sumatoria de los puntos obtenidos sobre 100 puntos. De la observación del puntaje total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño profesional directivo, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

Calificación del Desempeño Profesional de la Institución Educativa

Si se promedian los puntajes conseguidos en la calificación del desempeño profesional docente y los puntajes obtenidos en la calificación del desempeño directivo, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa seleccionada para la investigación.

De la observación del puntaje promedio total conseguido, se puede llegar a calificar el desempeño de la institución educativa, en cuatro niveles: excelente, bueno, mejorable y deficiente, tal como se observa a continuación:

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

Anexo 5

Impacto de los recursos didácticos en la calidad educativa

LA EDUCACIÓN

No podríamos desarrollar este trabajo sin dejar claro el concepto de educación que no es más que un proceso permanente e integral de Interacción mediante el cual hay un aprendizaje individual y/o grupal. También se define como un proceso formativo, que prepara para asumir conocimientos y orienta hacia una visión crítica y transformadora, pero en realidad es el acto en que los sujetos aprenden a aprender; se refiere a la creciente autonomía de las personas” a adquirir conocimientos. Cada esfuerzo por definir lo que es educación está relacionado con una serie de conceptos como: formación, enseñanza, aprendizaje, capacitación, información, socialización, entonces:

“Enseñanza es la transmisión de conocimientos (...). Educación es un proceso más completo más permanente, más continuo, a través del cual se trata de ubicar al individuo críticamente dentro de su contexto histórico, político, social, para que él sea capaz de reaccionar frente a los hechos de la vida.

La información también juega un papel importante en cualquier proceso de aprendizaje. Pero eso no significa que informar es lo mismo que educar. Información se refiere a la transmisión unidireccional de datos, mientras que lo educativo va más allá y abarca toda la formación de personas.

En general la educación se considera como un acto intencional en la que están presentes intenciones como formar personas, cambiar actitudes, liberar sectores oprimidos, contribuir ala humanización de la sociedad. El impacto de los recursos didácticos en la educación se considera desde varias perspectivas, en las que intervienen una serie de factores determinantes para alcanzar calidad e los aprendizajes impacto de la tecnología en la educación.

<http://www.wilking.ureña@onapi.gob.do>

Para Roberto Rosique (2012)

Una educación de calidad requiere, cambios sustanciales a las formas convencionales de cómo se ha venido abordando ésta y tendrá que hacerse desde metodologías pedagógicas que hayan demostrado su eficacia; así vemos como en estas prácticas educativas también ha habido la necesidad de adecuar estrategias facilitadoras del proceso enseñanza-aprendizaje y entre éstas, tenemos la creación de materiales educativos para facilitar los medios que permitirán al maestro, saber que va enseñar o como fijar la intencionalidad pedagógica y los materiales didácticos que empleará como instrumento mediador, facilitador y potencializador para incidir en la educación del alumno.

Lograr un aprendizaje significativo en el alumno requiere de docentes altamente capacitados que no sólo impartan clases, sino que también contribuyan a la creación de nuevas metodologías, materiales y técnicas, que haga más sencillo a los alumnos la adquisición de conocimientos y habilidades que les sean útiles y aplicables en su vida personal, académica y profesional. De ahí la importancia de estas herramientas cuyos objetivos primordiales serán fungir como facilitadores y potencializadores de la enseñanza que se quiere significar.

Para Díaz-Barriga y Hernández Rojas (1998)

Los recursos didácticos son instrumentos de apoyo porque consiguen optimizar la concentración del alumno, reducir la ansiedad ante situaciones de aprendizaje y evaluación dirigir la atención, organizar las actividades y tiempo de estudio, etcétera, o pueden ser igualmente de enseñanza porque les permite realizar manipulaciones o modificaciones en el contenido o estructura de los materiales de aprendizaje, o por extensión dentro de un curso o una clase, con el objeto de facilitar el aprendizaje y comprensión de los alumnos. Se entiende, por tanto, que toda práctica educativa se verá enriquecida cuando existe una estrategia que la soporte.

Las innovaciones tanto metodológicas como tecnológicas dirigidas a una educación de calidad, han recurrido a una serie de estrategias que han facilitado lograr los objetivos y reconocemos que los progresos tecnológicos han aportado una rica variedad de herramientas audiovisuales que han favorecido a la educación presencial, como también estamos de acuerdo que los materiales didácticos son el elemento más visible de un programa abierto.

Las ventajas que aportan los materiales didácticos los hacen instrumentos indispensables en la formación académica: Proporcionan información y guían el aprendizaje, es decir, aportan una base concreta para el pensamiento conceptual y contribuye en el aumento de los significados (Ogalde C. y Bardavid N., 2007); desarrollan la continuidad de pensamiento, hace que el aprendizaje sea más duradero y brindan una experiencia real que estimula, la actividad de los alumnos; proporcionan, además, experiencias que se obtienen fácilmente mediante diversos materiales y medios y ello ofrece un alto grado de interés para los alumnos; evalúan conocimientos y habilidades, así como proveen entornos para la expresión y la creación. Vemos pues, que no sólo transmiten información sino que actúan como mediadores entre la realidad y el estudiante.

Los medios didácticos y los recursos educativos

Para Bautista, (1992)

Teniendo en cuenta que cualquier material puede utilizarse, en determinadas circunstancias, como recurso para facilitar procesos de enseñanza y aprendizaje (por ejemplo, con unas piedras podemos trabajar las nociones de mayor y menor con los alumnos de preescolar), pero considerando que no todos los materiales que se utilizan en educación han sido creados con una intencionalidad didáctica, distinguimos los conceptos de *medio didáctico* y *recurso educativo* (p. 77-88).

- **Medio didáctico** es cualquier material elaborado con la intención de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por ejemplo un libro de texto o un programa multimedia que permite hacer prácticas de formulación química.
- **Recurso educativo** es cualquier material que, en un contexto educativo determinado, sea utilizado con una finalidad didáctica o para facilitar el desarrollo de las actividades formativas. Los recursos educativos que se pueden utilizar en una situación de enseñanza y aprendizaje pueden ser o no medios didácticos. Un vídeo para aprender qué son los volcanes y su dinámica será un material didáctico (pretende enseñar), en cambio un vídeo con un reportaje del NationalGeographic sobre los volcanes del mundo a pesar de que pueda utilizarse como recurso educativo, no es en sí mismo un material didáctico (sólo pretende informar).

Componentes estructurales de los medios

Alba, (1994) expresa lo siguiente

Al analizar los medios didácticos, y sin entrar en los aspectos pragmáticos y organizativos que configuran su utilización contextualizada en cada situación concreta, podemos identificar los siguientes elementos: (p. 314,318)

- **El sistema de símbolos** (textuales, icónicos, sonoros) que utiliza.

En el caso de un vídeo aparecen casi siempre imágenes, voces, música y algunos textos.

- **El contenido material** (software), integrado por los elementos semánticos de los contenidos, su estructuración, los elementos didácticos que se utilizan (introducción con los organizadores previos, subrayado, preguntas, ejercicios de aplicación, resúmenes, etc.), la forma de presentación y el estilo..... En definitiva: información y propuestas de actividad.

- **La plataforma tecnológica** (hardware) que sirve de soporte y actúa como instrumento de mediación para acceder al material.

En el caso de un vídeo el soporte será por ejemplo un casete y el instrumento para acceder al contenido será el magnetoscopio.

- **El entorno de comunicación con el usuario**, que proporciona unos determinados sistemas de mediación en los procesos de enseñanza y aprendizaje (interacción que genera, pragmática que facilita...). Si un medio concreto está inmerso en un entorno de aprendizaje mayor, podrá aumentar su funcionalidad al poder aprovechar algunas de las funcionalidades de dicho entorno.

Funciones que pueden realizar los medios

Ballesta, (1995, p. 29 - 46) dice:

Según como se utilicen en los procesos de enseñanza y aprendizaje, los medios didácticos y los recursos educativos en general pueden realizar diversas funciones; entre ellas destacamos como más habituales las siguientes:

- **Proporcionar información.** Prácticamente todos los medios didácticos proporcionan explícitamente información: libros, vídeos, programas informáticos...
- **Guiar los aprendizajes** de los estudiantes, instruir. Ayudan a organizar la información, a relacionar conocimientos, a crear nuevos conocimientos y aplicarlos... Es lo que hace un libro de texto por ejemplo.
- **Ejercitar habilidades**, entrenar. Por ejemplo un programa informático que exige una determinada respuesta psicomotriz a sus usuarios.
- **Motivar**, despertar y mantener el interés. Un buen material didáctico siempre debe resultar motivador para los estudiantes.
- **Evaluar** los conocimientos y las habilidades que se tienen, como lo hacen las preguntas de los libros de texto o los programas informáticos.

La corrección de los errores de los estudiantes a veces se realiza de manera explícita (como en el caso de los materiales multimedia que tutorizan las actuaciones de los usuarios) y en otros casos resulta implícita ya que es el propio estudiante quien se da cuenta de sus errores (como pasa por ejemplo cuando interactúa con una simulación)

- **Proporcionar simulaciones** que ofrecen entornos para la observación, exploración y la experimentación. Por ejemplo un simulador de vuelo informático, que ayuda a entender cómo se pilota un avión.
- **Proporcionar entornos para la expresión** y creación. Es el caso de los procesadores de textos o los editores gráficos informáticos.

No obstante hay que tener en cuenta que los medios no solamente transmiten información, también hacen de mediadores entre la realidad y los estudiantes, y mediante sus sistemas simbólicos desarrollan habilidades cognitivas en sus usuarios.

Tipología de los medios didáctico

Área, (2004) hace la siguiente clasificación

A partir de la consideración de la plataforma tecnológica en la que se sustenten, los medios didácticos, y por ende los recursos educativos en general, se suelen clasificar en tres grandes grupos, cada uno de los cuales incluye diversos subgrupos:

- **Materiales convencionales:**

- Impresos (textos): libros, fotocopias, periódicos, documentos...
- Tableros didácticos: pizarra, franelograma...
- Materiales manipulativos: recortables, cartulinas...
- Juegos: arquitecturas, juegos de sobremesa...
- Materiales de laboratorio...

- **Materiales audiovisuales:**

- Imágenes fijas proyectables (fotos): diapositivas, fotografías...
- Materiales sonoros (audio): casetes, discos, programas de radio...
- Materiales audiovisuales (vídeo): montajes audiovisuales, películas, vídeos, programas de televisión...

- **Nuevas tecnologías:**

- Programas informáticos (CD u on-line) educativos: videojuegos, lenguajes de autor, actividades de aprendizaje, presentaciones multimedia, enciclopedias, animaciones y simulaciones interactivas...
- Servicios telemáticos: páginas web, weblogs, tours virtuales, webquest, cazas del tesoro, correo electrónico, chats, foros, unidades didácticas y cursos on-line...
- TV y vídeo interactivos, tiempo, pero resulta menos realista y formativo que hacerlo en un laboratorio.

La evaluación de los medios

Para Cabero, (2000)

Evaluar significa estimar en que medida el elemento evaluado tiene unas características que se consideran deseables y que han sido especificadas a partir de

la consideración de unos criterios. Por lo tanto toda evaluación exige una observación, una medición y un juicio.

Además, siempre que se realiza una evaluación hay una intencionalidad y unos destinatarios, la evaluación se hace para algo y para alguien, a partir de ella muchas veces se tomarán decisiones. Así, y centrándonos en la evaluación de medios didácticos, cuando se evalúan unos materiales se puede hacer para saber cuáles tienen más información sobre un tema, cuáles son los mejores desde un punto de vista técnico, cuáles son los más adecuados para unos estudiantes determinados, etc. Y por otra parte los destinatarios de esta evaluación pueden ser los docentes, los diseñadores de materiales didácticos, los administradores de las instituciones educativas.

En cualquier caso, los criterios que se utilicen deben estar de acuerdo con la **intencionalidad** de la evaluación y con los **destinatarios** de la misma.

Por otra parte, cuando consideramos la evaluación de los medios didácticos, uno de los criterios que siempre suele estar presente es el de la **eficacia didáctica**, Es decir, su funcionalidad como medio facilitador de aprendizajes.

Como la eficacia didáctica al utilizar estos materiales depende básicamente de dos factores, las características de los materiales y la forma en la que se han utilizado con los estudiantes, suelen considerarse dos tipos de evaluación:

-La evaluación objetiva. La evaluación objetiva se centra en valorar la calidad de los medios didácticos.

Generalmente la realiza un especialista a partir de un estudio exhaustivo de las características del material, sin que intervengan los destinatarios finales del medio didáctico. No obstante, en ocasiones, cuando las editoriales de materiales didácticos o determinadas administraciones públicas e instituciones académicas quieren hacer una evaluación en profundidad de un producto, los materiales son utilizados y valorados por diversos especialistas y destinatarios finales del producto.

En cualquier caso, la evaluación suele hacerse a partir de la consideración de unos criterios de calidad que se concretan en unos indicadores que se pueden identificar en mayor o menor medida en los materiales que se evalúan.

Los resultados de la evaluación se suelen recoger en unas plantillas "ad hoc" (más o menos extensas según el objeto y destinatarios de la evaluación) que incluyen diversos apartados: identificación del producto, valoración de acuerdo con los indicadores, evaluación global y comentarios.

- **La evaluación contextual.** La evaluación contextual valora la manera en la que se han utilizado los medios en un contexto educativo determinado. La máxima eficacia didáctica con el uso de los medios en un determinado contexto educativo se conseguirá utilizando adecuadamente materiales didácticos de calidad.

La selección de materiales didácticos

Abengoechea, (1991) expresa lo siguiente:

Para que un material didáctico resulte eficaz en el logro de unos aprendizajes, no basta con que se trate de un "buen material", ni tampoco es necesario que sea un material de última tecnología. Cuando seleccionamos recursos educativos para utilizar en nuestra labor docente, además de su calidad objetiva hemos de considerar en qué medida sus características específicas (contenidos, actividades, tutorización...) están en consonancia con determinados aspectos curriculares de nuestro contexto educativo:

- Los **objetivos** educativos que pretendemos lograr. Hemos de considerar en qué medida el material nos puede ayudar a ello.

- Los **contenidos** que se van a tratar utilizando el material, que deben estar en sintonía con los contenidos de la asignatura que estamos trabajando con nuestros alumnos.

- Las **características de los estudiantes** que los utilizarán: capacidades, estilos cognitivos, intereses, conocimientos previos, experiencia y habilidades requeridas para el uso de estos materiales... Todo material didáctico requiere que sus usuarios tengan unos determinados prerrequisitos.

- Las **características del contexto** (físico, curricular...) en el que desarrollamos nuestra docencia y donde pensamos emplear el material didáctico que estamos seleccionando. Tal vez un contexto muy desfavorable puede aconsejar no utilizar un material, por bueno que éste sea; por ejemplo si se trata de un programa multimedia y hay pocos ordenadores o el mantenimiento del aula informática es deficiente.

- Las **estrategias didácticas** que podemos diseñar considerando la utilización del material. Estas estrategias contemplan: la secuenciación de los contenidos, el conjunto de actividades que se pueden proponer a los estudiantes, la metodología asociada a cada una, los recursos educativos que se pueden emplear, etc. Así, la selección de los materiales a utilizar con los estudiantes siempre se realizará contextualizada en el marco del diseño de una intervención educativa concreta, considerando todos estos aspectos y teniendo en cuenta los elementos curriculares particulares que inciden. La cuidadosa revisión de las posibles formas de utilización del material permitirá diseñar actividades de aprendizaje y metodologías didácticas eficientes que aseguren la eficacia en el logro de los aprendizajes previstos.

Cada medio didáctico, según sus elementos estructurales, ofrece unas prestaciones concretas y abre determinadas posibilidades de utilización en el marco de unas actividades de aprendizajes que, en función del contexto, le pueden permitir ofrecer ventajas significativas frente al uso de otros medios alternativos.<http://www.monografias.com/trabajos76/material-didactico-proceso-ensenanza-aprendizaje/material-didactico-proceso-ensenanza-aprendizaje.shtml#ixzz2MumJ09MI>

Anexo 6

FUENTE: Unidad Educativa “Hernán Cordero Crespo”

TOMADOPOR: Hilda Pineda



FUENTE: Autoevaluación de los docentes

TOMADOPOR: Hilda Pineda



FUENTE: Evaluación de la Rectora por un miembro del Consejo Ejecutivo

TOMADOPOR: Hilda Pineda



FUENTE: Coevaluación de los docentes

TOMADOPOR: Hilda Pineda



FUENTE: Estudiantes del octavo año de Básica

TOMADOPOR: Hilda Pineda



FUENTE: Estudiantes del primer año de bachillerato

TOMADOPOR: Hilda Pineda



FUENTE: Estudiantes del noveno año de Educación Básica

TOMADOPOR: Hilda Pineda



FUENTE: Estudiantes del décimo año de Educación Básica

TOMADOPOR: Hilda Pineda



FUENTE: Padres de familia del primer año de bachillerato

TOMADOPOR: Miguel Rubio



FUENTE: Padres de familia del tercer año de bachillerato

TOMADOPOR: Hilda Pineda