



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CONFERENCIA EPISCOPAL ECUATORIANA

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA

“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Quito Sur de la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, provincia de Pichincha, durante el año 2012-2013”.

Tesis de Grado

AUTOR:

Ramos Galarza Carlos Alberto

DIRECTOR:

Olmedo Ecuador, Eugenio Domínguez. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2013

CERTIFICACIÓN

Magíster,
Olmedo Ecuador Eugenio Domínguez
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: **“Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa “Quito Sur”, cantón Quito, provincia de Pichincha durante el año 2012 – 2013 ”** realizado por el profesional en formación Ramos Galarza, Carlos Alberto; 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, Febrero de 2013

f)

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **Carlos Alberto Ramos Galarza**, declaro ser autor 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: Ramos Galarza, Carlos Alberto

Cédula 1715766034

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es para Emanuel, Stefy y Dumand; luces de inspiración en mi diario vivir.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por permitirme una vida en la cual he tenido todo y por darme el ejemplo de encontrar en el estudio el mayor medio para salir adelante.

A mi Abuelo, Wilfrido Ramos, por guiarme con su experiencia y alto conocimiento sobre el cómo llegar al éxito en la vida.

A la Unidad Educativa "Quito Sur" representada por su Rectora Dra. Ana Poveda por todas sus gentilezas en este proceso de investigación.

Al Dr. David Ramos, Inspector General, por su colaboración absoluta y su caballerismo en todo este proceso.

Al Mgs. Olmedo Ecuador Eugenio Domínguez por su gentil orientación en el desarrollo del presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN.....	xi
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS	6
2.1.1 La Calidad del Proceso Educativo y su Evaluación	6
2.1.2 La Evaluación.....	7
2.1.3 La Evaluación del Aprendizaje	8
2.1.4 La Dirección de las Instituciones Educativas	9
2.1.5 La Realidad Rural de la Educación Ecuatoriana.....	10
2.1.6 Nuevos Horizontes de la Educación	10
2.1.7 El Clima de Trabajo	11
2.1.7.1 Tipos de Clima de Trabajo.....	12
2.1.8 Estándares de Calidad en la Educación Ecuatoriana	13
2.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES	14
EDUCATIVAS	14
2.2.1 La calidad de las Instituciones Educativas.....	14
2.2.2 Desempeño Pedagógico	15
2.2.3 La Educación Ecuatoriana en relación con América Latina	15
2.2.4 Estándares de Calidad de la Infraestructura de las Instituciones Educativas.....	16
2.2.5 El rol de la Institución Educativa en el éxito educativo.....	17
2.2.6 La Institución Educativa y su Relación con la Comunidad	18
2.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES	19
2.3.1 La Evaluación Docente.....	19
2.3.2 Modelos de la Evaluación Docente.....	20
2.3.3 Las Categorías de los Docentes.....	21
2.3.4 Propósitos de la Evaluación Docente	21
2.3.5 Aspectos a Desarrollar en los Docentes	22
2.3.6 El rendimiento del alumno y el desempeño Docente	22

2.3.7 Práctica Pedagógica Positiva	23
2.3.8 La Inteligencia Emocional en la práctica docente	23
2.3.9 La Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.....	24
2.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	25
2.4.1 El Director	25
2.4.2 Evaluación de los Directivos.....	25
2.4.3 Liderazgo Educativo	26
2.4.4 Mejoras en el Liderazgo educativo	26
2.4.5 Estándares de desempeño profesional directivo	27
2.4.6 Actividades de Calidad Directiva	28
3. METODOLOGÍA.....	30
4. ANÁLISIS INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	40
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	109
6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO	113
7. BIBLIOGRAFÍA	119
8. ANEXOS	123

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1_Autoevaluación de los docentes: sociabilidad pedagógica.....	40
Tabla 2_Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas	41
Tabla 3_Autoevaluación de los docentes: desarrollo emocional.....	43
Tabla 4 Autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades	44
Tabla 5 Aplicación de normas y reglamentos	45
Tabla 6_Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad.....	46
Tabla 7 Autoevaluación de los docentes: clima de trabajo	47
Tabla 8_Autoevaluación de los docentes: cuadro estadístico resumen.....	48
Análisis Gráfico 1_Autoevaluación de los docentes: cuadro estadístico resumen	48
Tabla 9_Coevaluación de los docentes: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	50
Tabla 10 Coevaluación de los docentes: cumplimiento de normas y reglamentos	51
Tabla 11_Coevaluación de los docentes: disposición al cambio en educación.....	51
Tabla 12_Coevaluación de los docentes: desarrollo emocional	52
Tabla 13_Coevaluación de los docentes: cuadro resumen.....	52
Análisis gráfico 2 Coevaluación de los docentes: cuadro resumen.....	53
Tabla 14_Evaluación de los docentes por parte de los directivos: sociabilidad pedagógica	55
Tabla 15 Evaluación de los docentes por parte de los directivos: atención a los estudiantes con necesidades individuales.....	56
Tabla 16 Evaluación de los docentes por parte de los directivos: habilidades pedagógicas y didácticas	57
Tabla 17 Evaluación de los docentes por parte de los directivos: aplicación de normas y reglamentos	58
Tabla 18 Evaluación de los docentes por parte de los directivos: relación con la comunidad	58
Tabla 19 Evaluación de los docentes por parte de los directivos: resumen de los resultados	59
Análisis gráfico 3 Evaluación de los docentes por parte de los directivos: resumen de los resultados	59
Tabla 20 Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades pedagógicas y didácticas	61
Tabla 21 Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades de sociabilidad pedagógica	62
Tabla 22 Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: atención a los estudiantes con necesidades individuales.....	62
Tabla 24 evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: resumen de los resultados	63

Análisis Gráfico 4 Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: resumen de los resultados	64
Tabla 25 Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: relación con la comunidad	66
Tabla 26 Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: normas y reglamentos	66
Tabla 27 Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: sociabilidad pedagógica	67
Tabla 28 Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: atención a estudiantes con necesidades individuales	67
Tabla 29 Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: resumen de los resultados	68
Análisis gráfico 5 Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: resumen de los resultados	68
Tabla 30 Observación de la clase impartida por el docente: asignatura de la hora de clase observada	70
Tabla 31 Observación de la clase impartida por el docente: actividades iniciales	70
Tabla 32 Observación de la clase impartida por el docente: proceso de enseñanza – aprendizaje	71
Tabla 33 Observación de la clase impartida por el docente: ambiente en el aula	72
Tabla 34 Observación de la clase impartida por el docente: resumen de los resultados ..	72
Análisis gráfico 6 Observación de la clase impartida por el docente: resumen de los resultados	73
Tabla 35 Resultados de las encuestas aplicadas para la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente de la unidad educativa quito sur	74
Análisis gráfico 7 Calificación del desempeño profesional docente	74
Tabla 36 Autoevaluación de la rectora: competencias gerenciales.....	76
Tabla 37 Autoevaluación de la rectora: competencias pedagógicas.....	79
Tabla 38 Autoevaluación de la rectora: competencias de liderazgo en la comunidad.....	80
Tabla 39 Autoevaluación de la rectora: resumen de los resultados	80
Análisis gráfico 8 Autoevaluación de la rectora: resumen de los resultados	81
Tabla 40 Evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo: competencias gerenciales.....	82
Tabla 41 Evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo: competencias pedagógicas.....	85
Tabla 42 Evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo: competencias de liderazgo en la comunidad.....	86
Tabla 43 Evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo: resumen de resultados	86
Análisis gráfico 9 Evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo: resumen de resultados	87

Tabla 44 Evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil: competencias gerenciales.....	88
Tabla 45 Evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil: competencias pedagógicas.....	89
Tabla 46 Autoevaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil: competencias de liderazgo en la comunidad.....	89
Tabla 47 Evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil: resumen de los resultados	90
Análisis Gráfico 10 Evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil: resumen de los resultados	90
Tabla 48 Evaluación de la rectora por parte de la representación de los padres de de familia: competencias gerenciales.....	92
Tabla 49 Evaluación de la rectora por parte de la representación de los padres de de familia: competencias pedagógicas.....	93
Tabla 50 Evaluación de la rectora por parte de la representación de los padres de de familia: resumen de los resultados	93
Análisis Gráfico 11 Evaluación de la rectora por parte de la representación de los padres de de familia: resumen de los resultados	94
Tabla 51 Evaluación de la rectora por parte del supervisor: competencias gerenciales ...	95
Tabla 52 Evaluación de la rectora por parte del supervisor: competencias pedagógicas .	97
Tabla 53 Evaluación de la rectora por parte del supervisor: competencias de liderazgo en la comunidad.....	98
Tabla 54 Evaluación de la rectora por parte del supervisor: resumen de los resultados...	98
Análisis Gráfico 12 Evaluación de la rectora por parte del supervisor: resumen de los resultados	99
TABLA 55 Resultados de la evaluación del desempeño profesional directivo de la unidad educativa quito sur	100
Análisis Gráfico 13 Calificación del desempeño profesional directivo	100
TABLA 56 Resultados del desempeño profesional docente y directivo de la unidad educativa quito sur	101
Análisis Gráfico 14 Desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Quito Sur.....	102

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación trata sobre la “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Quito Sur, Cantón Quito, Provincia de Pichincha durante el año 2012 – 2013”. La institución cuenta con una población de 24 profesores, 250 estudiantes de 8vo a 10mo, 200 estudiantes de 1ro a 3ro de bachillerato, 450 padres de familia; luego del análisis estadístico se obtuvo una muestra de 152 estudiantes de 8vo a 1mo de educación básica, 132 estudiantes de 1ro a 3ro de bachillerato y 208 padres de familia.

Las técnicas seleccionadas fueron la encuesta y la observación. Como instrumentos el cuestionario para valorar el desempeño profesional docente y directivo; en la observación se utilizó el instrumento matriz de evaluación: observación de clases.

Los resultados han permitido detectar falencias en lo referente a la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales. En los resultados globales se obtuvo el parámetro de calidad Bueno.

Como proyecto de mejoramiento educativo el lector podrá conocer la “Capacitación sobre el perfil cognitivo del estudiante con Necesidades educativas especiales y la importancia de orientar el conocimiento basado en sus potencialidades”.

1. INTRODUCCIÓN

En nuestro país los estatutos actuales que rigen el quehacer educativo contemplan la necesidad obligatoria de mejorar la calidad y equidad de la educación y la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática.

En el vivir diario educativo se ha visto que la evaluación constructiva del docente es un proceso olvidado, existe siempre la demanda y nunca se ve la propuesta. La principal causa de la problemática de la calidad educativa en nuestro país es la limitación en referencia a instrumentos de valoración del desempeño de docente y directivos. Otro factor influyente en el limitante estado de nuestro proceso educativo es la falta de apoyo por parte de las autoridades en referencia a valorar de manera eficiente aspectos como el clima de trabajo en el cual se desempeñan los docentes, la situación emocional que rodea el trabajo de transmitir conocimientos, limitantes en el dominio de atención a alumnos con necesidades especiales, poco conocimiento de aspectos legales educativos y la limitación de recursos didácticos actuales en las instituciones educativas.

Los efectos de la influencia de los factores descritos anteriormente es tremenda en la calidad del desempeño profesional docente y directivo, ya que al no conocer y proponer un buen clima de trabajo el acudir a la institución educativa a laborar será un calvario; el no apoyar adecuadamente el aspecto emocional del docente generará un profesor sin ánimos, desinteresado en el proceso de enseñanza y aprendizaje; el no saber cómo atender a estudiantes con necesidades especiales generará un medio educativo restrictivo y reduccionista, que no cumple con el objetivo de contribuir al desarrollo de la comunidad; el desconocer los aspectos legales los cuales rigen el proceso educativo genera que el profesor actúe sin respetar la ley o que se den situaciones en las cuales el docente sea maltratado y por no conocer los estatutos de la ley de educación no exista un reclamo justo de su situación; el encontrarse limitaciones en los recursos didácticos generará poco interés por parte del alumnado en lo que se propone a desarrollar como contenido de clase.

Es en este panorama en el cual nos encontramos contradicciones en lo referente a la teoría propuesta y la práctica real de las instituciones educativas, puesto que en las instituciones educativas no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, específicamente en lo referente al desempeño docente y directivo.

La situación manifestada anteriormente es generalizada a nivel nacional en las instituciones educativas, lo cual genera una mala calidad en el proceso desarrollado, frente a esta problemática es vital plantearnos que en la institución educativa se capacite sobre lo que significa calidad educativa, realizar permanentemente evaluación institucional y plantear estándares de calidad para el funcionamiento educativo.

En el desarrollo de la presente investigación se buscó investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador, como requisito básico para el análisis e interpretación de la información de campo. Es de gran importancia para el contenido de la presente tesis evaluar el desempeño profesional docente de las instituciones de educación básica y bachillerato del Ecuador. Una vez obtenida toda la información resultante del estudio de campo se formulará una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en las instituciones de educación básica y bachillerato.

Mediante el diálogo con el vicerrector de la Unidad Educativa “Quito Sur” se indicó que en dicha institución no se han desarrollado actividades investigativas en el ámbito del desempeño docente y administrativo, ahí radica la importancia de generar una investigación que permita exponer los estándares de calidad docente y administrativo de dicha institución. Es importante conocer cómo se encuentran los aspectos de desempeño de las Autoridades y la retroalimentación obtenida por parte de los alumnos, representantes del alumnado, de la misma manera la percepción los estudiantes poseen sobre sus docentes. En la realización de la presente investigación se podrá contrastar dicha realidad y poder proponer mejoras para el desempeño directivo y docente de la Unidad Educativa “Quito Sur”.

En ocasiones llama la atención la forma en la cual se procede en las instituciones educativas del país, en las cuales no se atiende de manera adecuada al

estudiantado tal cual lo quisieras, citando al Diario El Comercio, Merino (2012) indica que “El problema está en que el modelo educativo no está enfocado al desarrollo de la actitud del ser humano que es el generador de liderazgo, planificación, organización, solución de problemas, comunicación, resolución de conflictos”, teniendo en cuenta esta realidad es vital plantear una investigación que busque determinar los aspectos del desempeño de los docentes y directivos, ya que es importantísimo que en los estudiantes se desarrollen aspectos dentro de su esfera psicológica para que realmente preparemos personas de bien a la sociedad.

Es importante mencionar que la presente investigación es de gran relevancia para la Universidad Técnica Particular de Loja ya que como auspiciante de la Maestría en Pedagogía es de gran importancia la aplicación de los conocimientos adquiridos en el proceso de formación de magíster en pedagogía y culminar dicho proceso con una investigación que pueda expresar el estado en el que se encuentran docentes y directivos de la Unidad Educativa “Quito Sur” y proponer un proyecto de mejora educativa en el cual se beneficiarán alrededor de 500 estudiantes y 24 docentes. La comunidad se beneficiará de que la institución educativa investigada pueda reflexionar sobre su desempeño en lo administrativo y docente y por ende proponer en proceso educativo de mejor calidad. En el procesamiento de los datos obtenidos, construcción del marco teórico y correcciones en la elaboración del informe final se contó con la supervisión y guía del Mgs. Olmedo Eugenio Domínguez quien con su experiencia y alto conocimiento académico supo guiar hasta llegar a la adecuada culminación del presente trabajo investigativo.

En la continua formación como investigador poder llevar a cabo una investigación de tanta dimensión en la cual se ha trabajado con alrededor de 1000 personas es de gran importancia en este constante crecimiento, ya que se ha mejorado en la práctica y conocimiento de aplicación de instrumentos de evaluación, tabulación de datos, uso de software para procesar dicha información; lo cual permitirá seguir desarrollando las capacidades de analizador de la realidad y proponer dichos saberes como procesos investigativos y en un futuro poder culminar en el proceso de Doctorado que sin duda lo experimentado en el presente proceso de investigación científica será de gran utilidad.

La mayor motivación de la realización del presente trabajo es el crecimiento personal, poder ser un mejor ser humano y poder mejorar como profesional para poder servir de mejor manera a nuestra patria El Ecuador. En cuanto al financiamiento del proceso investigativo se lo desarrolló con un presupuesto propio de donde se invirtió en la impresión y reproducción de los instrumentos de medición, movilización y uso de instrumentos tecnológicos para procesar la información y culminar con el informe final. Se contó con la colaboración absoluta de la Señora Rectora Dra. Ana Poveda quien se encargó de gestionar el apoyo del Señor Inspector General Dr. David Ramos quien a su vez acompañó en la aplicación de los reactivos con los docentes, alumnos y padres de familia. Dentro del proceso se evidenció una situación de que algunos docentes no desearon escribir su nombre en las encuestas y existió el comentario de que con esos datos podrían destituirlos de su cargo, por lo demás existió la colaboración total de todas las personas inmersas en el presente estudio.

El objetivo general del presente trabajo investigativo fue el desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente y directivo de la Unidad Educativa Quito Sur. Dentro de los objetivos específicos se plantearon: el investigar el marco teórico conceptual sobre la evaluación del desempeño profesional de los docentes y directivos de la Unidad Educativa Quito Sur como requisito para el análisis e interpretación de la información de campo, el evaluar el desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Quito Sur, el estructurar el informe de investigación como requisito para obtener la Maestría en Pedagogía y formular una propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Quito Sur.

La propuesta de mejoramiento del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa "Quito Sur, se orientó en lo referente a la capacitación en la atención a los estudiantes con necesidades educativas especiales, ya que el desconocimiento de este aspecto genera que los procesos de integración educativa se queden en los fundamentos teóricos y no avanzan a la práctica, a lo que realmente busca la educación formar hombres y mujeres de bien para la sociedad. Únicamente conociendo que la realidad humana es diversa y heterogénea podremos llegar a la comprensión de que existen personas con capacidades diferentes en busca de oportunidades y que por lo general se golpean de frente con las puertas

cerradas de instituciones educativas. Ahí radica la importancia de mejorar a las instituciones educativas en conocer cómo atender a niños con necesidades educativas especiales, tratar y debatir sus causas, características y sobretodo qué tratar en el medio educativa con dichos estudiantes, solo así la educación cumplirá su mayor lema de formar hombres y mujeres de bien para nuestra sociedad.

En la presente investigación se tuvo como hipótesis que el actual desempeño profesional docente en la Unidad Educativa “Quito Sur” tiene la característica de deficiente, lo cual posterior a la tabulación de los datos del proceso investigativo se puede determinar que no se cumple puesto que se obtuvo un desempeño Bueno en los referente a su desempeño. Como supuesto del desempeño profesional directivo se considera que tiene como característica de deficiente, lo cual en la finalización de la tabulación de los resultados se obtuvo una calificación de Bueno su desempeño.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.1.1 La Calidad del Proceso Educativo y su Evaluación

La realidad educativa ecuatoriana responde a diversos factores que conforman esta dinámica y por ende la calidad, nos encontramos en una época de cambio, en la cual nos encontramos en el debate sobre el reduccionismo clásico que ha regido en el proceso educativo, estilos metodológicos en los cuales ha reinado la supremacía del profesor y poco se ha apoyado al verdadero desarrollo científico de los estudiantes, bajo este techo el autor Tarira (2000) hace un análisis de la realidad educativa de nuestro medio en la cual expone que “nuestro sistema educativo, se encuentra enmarcado en un modelo educativo que podríamos llamar tradicional. Es decir, se encuentra envuelto en una concepción pedagógica y psicológica muy apegada a la doctrina tradicional de lo que es la educación. Esta práctica ha sido llevada básicamente gracias al modelo psicológico de enseñanza aprendizaje tomado del conductismo”.

Lo que este autor propone como realidad educativa es una situación que ha venido reinando las aulas de clases y en ocasiones hasta se ha visto como normal un sistema educativo que vea al estudiante como un ente pasivo que solo debe ser llenado de conocimientos, entre otras situaciones que han acontecido en nuestro proceso educativo.

En referencia a la evaluación de nuestro proceso educativo es importante que se tenga en cuenta esta realidad y poder exponer a la comunidad intelectual y académica de nuestro medio esta realidad que no ayuda en el avance social y por ende podamos hacer los cambios respectivos para mejorar nuestro mayor pilar como seres humanos y sociales; la educación.

Los resultados de la evaluación deben ir orientados al cambio de actitud y actuar del docente, en el cual la perspectiva con el estudiante sea con el afecto de ayudarlo a crecer y exponer todo lo que su yo puede crear e idear para el bien común.

Ante todo este panorama la educación local debe refundarse, redescubrirse y transformar la cultura del sistema educativo, una educación en la cual el estudiante pueda desarrollarse como individuo intelectual que busca con este aprendizaje solucionar problemas de su medio, tal como lo expone el autor Dewey (1960) “Una educación verdaderamente científica nunca podrá desarrollarse en tanto que los niños sean tratados al por mayor, meramente como una clase. Cada niño tiene una fuerte personalidad, y toda ciencia debe recoger todos los hechos en su material.”

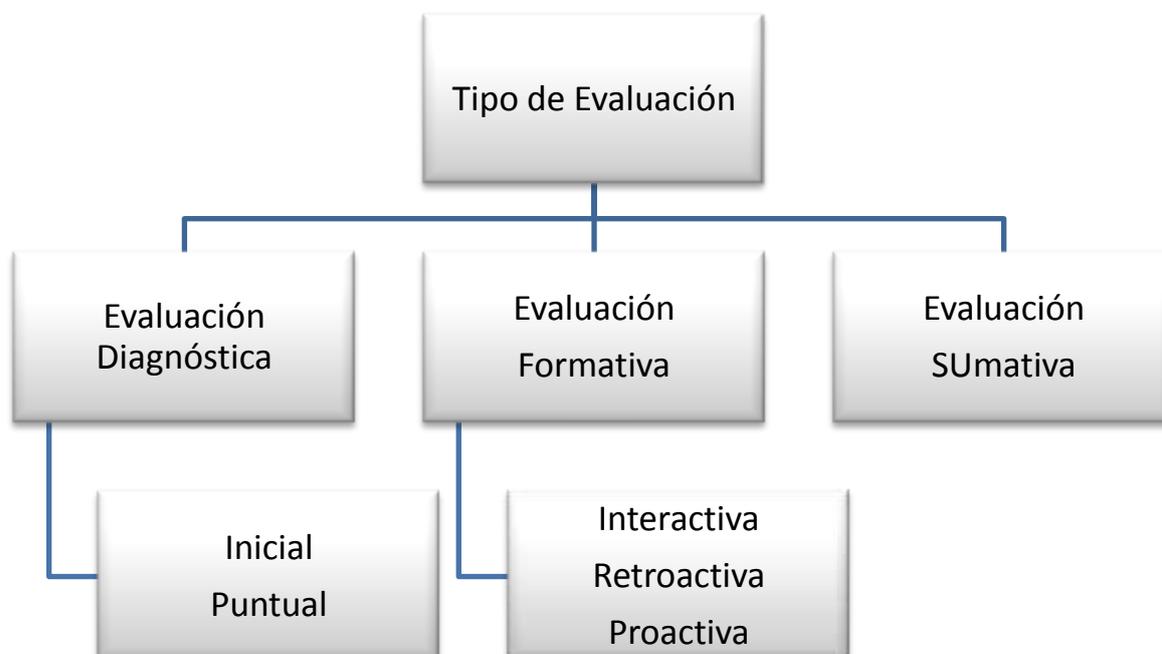
Basándonos en lo anterior el docente es un formador de creadores del nuevo mañana, al ver a nuestros estudiantes con capacidades de acceder, comprender y proponer el conocimiento, brindándole el apoyo necesario estaremos contribuyendo la realización de nuestro objetivo de educadores.

2.1.2 La Evaluación

Para iniciar el proceso de evaluación de la calidad de las instituciones educativas se debe tener presente como una directriz fundamental que es “prioritario plantearse una reflexión seria sobre qué hay que evaluar, para qué hacerlo, cuándo hacerlo, antes de decidir qué instrumentos o técnicas utilizar” (Giné & Parcerisa, 2000).

Partiendo de este enunciado la toma de decisiones sobre la selección de instrumentos o de procedimientos y el diseño y planteamiento de tareas para ser utilizados en las actividades de evaluación, no tiene sentido si o se tiene claridad sobre dichos aspectos porque de lo contrario se incurrirá en realizar una práctica evaluativa sin horizonte.

Es importante que siempre se parta de un proceso de evaluación diagnóstica, para que el docente pueda realizar un anticipamiento a las diferentes dificultades que se puedan presentar. Y es así que Rosales citado por Barriga (1991) nos indica que “la evaluación diagnóstica puede ser de dos tipo: inicial y puntual”, por lo cual para poder comprender la situación de nuestro proceso educativo vale partir de un diagnóstico inicial con el cual podamos empezar adecuadamente el camino educativo.



Fuente: Rosales (1991)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

2.1.3 La Evaluación del Aprendizaje

El proceso de evaluación debe considerar todas las áreas del sistema educativo y a todos sus actores y es así que citando al Instituto de altos estudios nacionales (2010) propone que el proceso de evaluación debe tomar en cuenta las fases de Evaluación Diagnóstica, Formativa y Sumativa; este autor nos propone estrategias para examinar la condición previa de los estudiantes en relación a los conocimientos que se van a desarrollar en la asignatura, de la misma manera busca poder detectar los vacíos en el aprendizaje y finalmente a los logros alcanzados por el estudiante.

Es importante esta forma de valorar el aprendizaje ya que aplicando el diagnóstico el docente está en la capacidad de comprender la situación inicial de su estudiante y por ende proponer estrategias para su bienestar, en la evaluación formativa podemos ver que falta en nuestro proceso educativo y por ende llenar esos vacíos, en la evaluación sumativa podemos brindar el seguimiento al proceso y por ende ir aumentando las estrategias necesarias para su optimicidad.

La evaluación en educación es un proceso que debe abarcar todo el proceso de aprendizaje de forma global, tal como lo afirma Barriga (2010) "La evaluación debe ser entendida como una parte integral de una buena enseñanza, de hecho

podríamos decir sin ningún menoscabo que no es posible concebir adecuadamente la enseñanza y el aprendizaje sin la evaluación”. Ante esto debemos afirmar que el primer paso para proponer un buen proceso educativo es detectar las falencias del mismo y por ende rectificarlas, partiendo desde la etapa de evaluación.

2.1.4 La Dirección de las Instituciones Educativas

La actual ley orgánica de educación intercultural del Ecuador (2011) propone que para “ser directivo en una institución educativa se debe poseer título de magíster en educación”. Esta propuesta en la legislación del sistema educativo local es muy importante puesto que se exige que la cabeza de una institución educativa sea un profesional preparado académicamente para ejercer dicho puesto, lo cual es un avance positivo en la calidad de nuestro sistema educativo.

Es positivo que el país se encuentre avanzando en materia de regir adecuadamente el sistema educativo y es así que Gairín & Castro (2011) en un análisis de la política educativa de América Latina afirman que “algunos países tienen marcos legislativos muy recientes, posteriores al 2005-2006, que evidencian procesos de transformación y reconsideración de la función directiva”. Según este importante pensador educativo es importante que exista un marco legislativo actualizado donde se pueda indicar lo que se espera y se exige a los directivos.

De la misma manera, según la ley orgánica de educación intercultural del Ecuador (2011) “los cargos de directivos deben ser ocupados mediante concurso de merecimiento público”. El recalcar que el directivo debe pasar por este proceso nos hace dar cuenta que los directivos de las instituciones educativas elegidos serán los que mejor perfil posea.

En buena hora en el Ecuador se desarrollan actualmente los concursos de méritos de forma pública y transparente, al menos eso se lo propone, lo cual hace caer en cuenta que nuestro país se encuentra en el camino de mejorar el sistema educativo y en buena hora la Universidad Técnica Particular de Loja le da gran relevancia a este aspecto realizando una gran investigación científica sobre este tema a nivel nacional.

2.1.5 La Realidad Rural de la Educación Ecuatoriana

Es conocido que en el país se atiende por lo general primero a la capital y de ahí a las grandes ciudades, por lo general encontramos grandes instituciones educativas en Quito, Guayaquil y Cuenca, en las cuales se cuenta con personal docente y administrativo que satisface la demanda educativa de la comunidad, sin embargo en las áreas rurales existe un gran descuido, tal como lo indica el investigador ecuatoriano Malo (2012) en su investigación sobre el estado de la educación en la provincia de Esmeraldas en donde afirma que existe "Falta de atención de las autoridades públicas de educación. Estudiantes con escasos recursos (hijos/as de concheros, pescadores y palmeros, escaso acceso a servicios básicos, ubicación en zona de riesgo por presencia de grupos delictivos, violencia, y ubicación de difícil acceso"

Este contexto y realidad propuesta por este investigador ecuatoriano refleja una difícil realidad en la cual se desarrolla nuestro sistema educativo, si bien es cierto el alto conocimiento se lo debate y se lo aprende en las metrópolis importantes del país existen sectores donde, como se lo afirmó anteriormente, no se satisfacen ni servicios básicos, ni pensar hablar sobre aspectos de mayor costo o complejidad. Es realmente importante que en nuestro medio se direccionen adecuadamente los recursos económicos en aspectos como la educación, que es el verdadero vértice en el cual se sustenta la sociedad.

2.1.6 Nuevos Horizontes de la Educación

Luego de que hayamos sobrevivido a la crisis económica de inicios de fin de los noventas e inicios del dos mil, nos encontramos a la actualidad con ese producto heredado en lo económico, social y educativo, en buena hora se han observado avances y a la actualidad tal cual lo afirma Paladines (2006) "se vislumbran transformaciones en al menos las siguientes áreas: inversiones en educación, género, bachillerato, educación municipal, educación bilingüe intercultural, estadísticas educativas". Lo conveniente para la comunidad ecuatoriana es que este tipo de inversión se mantenga y crezca por el bien de nuestro país porque lo único que nos sacará adelante es el proceso académico educativo.

2.1.7 El Clima de Trabajo

Es de vital importancia poder conocer el fundamento teórico en el cual se sustenta las relaciones interpersonales que se generan en un ambiente de trabajo. Este responde a la comunicación, participación, confianza y respeto que se puede generar entre los compañeros y compañeras de un lugar de trabajo. Es así que citando a Martín (2000) indica que “el clima de trabajo en las organizaciones es a la vez un elemento facilitador y también el resultado de numerosas interacciones y planteamientos organizativos”. Este fenómeno que permite determinar cómo se encuentra el estado emocional de un lugar de trabajo influye importantemente en el desarrollo de las actividades que se desarrollan dentro de dicho contexto y es así que en ocasiones se puede volver un ambiente en el cual el irrespeto y desconfianza reinan y generan dificultades entre los miembros de la institución a la que pertenecen.

De esta manera en el contexto educativo podemos mencionar algunas características del clima de trabajo propuestas por Anderson citado por Aranco (1982), “La búsqueda del clima escolar: Una revisión de la investigación” en donde nos permite observar que existen diversos tipos de clima de trabajo el cual es percibido como los alumnos en ocasiones como una presión ambiental, en ocasiones tensión por la actitud del profesor con la disciplina y estructura del aula de clase, un clima que se genera cuando existe rechazo o satisfacción por parte del estudiante, las características que generan el tener un buen liderazgo o la ausencia del mismo y las actitudes de los profesores como entes formadores de personas para la sociedad.

Es importante tener en cuenta que el clima de trabajo, sin duda, expresa la personalidad de la institución educativa. Por ello es importante que logremos determinar los niveles en los cuales se encuentren los niveles del clima de trabajo, ya que, las instituciones educativas no solo deberían preocuparse por mejoras en el rendimiento académico sino también preocuparse por mejores resultados en el aspecto de las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, buscando la conciencia de que las actitudes grupales o individuales terminarán influyendo en el desarrollo de la institución que se construye de los elementos que interactúan en dichos procesos.

2.1.7.1 Tipos de Clima de Trabajo

Cuando nos referimos a la diversidad de la interacción humana hacemos referencia a una gran heterogeneidad que genera diversas realidades. En esta dinámica podemos observar en el día a día de las instituciones educativas climas de tipo autoritarios en los cuales existe la explotación y la consideración hacia el compañero no son tomadas en cuenta, las relaciones en este tipo de clima no se manejan en el mismo nivel y se da un menosprecio al compañero o compañera de trabajo. Existe el tipo de paternalismo en el cual se considera demasiado al compañero, lo que en ocasiones genera que el ritmo de trabajo sea muy permisivo. El clima idóneo es en el cual se pueda consultar las ideas del otro y se busque la mediación entre los intereses y mediante el respeto se pueda sacar adelante el proyecto institucional que se proponga.



Fuente: Cabello (2010) Docentes Emocionalmente Inteligentes.

Elaborado por: Ramos (2012)

2.1.8 Estándares de Calidad en la Educación Ecuatoriana

En nuestro país la educación es un derecho de todas las personas que tenemos el orgullo de ser ecuatorianos y constituye una de las obligaciones más importantes para el estado y el crear un proceso educativo de excelencia es su principal misión. Es importante que sepamos el tipo de sociedad deseamos tener para poder encaminarnos hacia ese horizonte anhelado y por ende empezar a encaminar nuestro proceso educativo en el camino del éxito. Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) los estándares de gestión escolar hacen referencia a procesos de gestión y a prácticas institucionales que contribuyen a la formación deseada de los estudiantes. Basándonos en este propuesto todos los lineamientos y propuestas de mejoramiento educativo deben ir en el camino de lograr una formación adecuada a los estudiantes que se encuentran bajo nuestra responsabilidad. El buscar un proceso educativo de calidad permite que los docentes se preparen de mejor manera y por ende crecer profesionalmente y por ende acercar el funcionamiento de nuestra institución educativa al ideal propuesto.

Es importante proponer estándares de calidad en lo referente al aprendizaje del estudiantado en el cual se pueda proponer los límites en los cuales se puedan manejar los estudiantes con el fin de alcanzar una trayectoria adecuada desde el inicio de la educación general básica hasta la finalización del bachillerato y prepara al futuro profesional para tener éxito en la sociedad. En este caminar es relevante proponer un currículo adecuado para que sirva de herramienta para que los estudiantes puedan alcanzar los estándares de aprendizaje propuestos.

2.2 EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

2.2.1 La calidad de las Instituciones Educativas

Al investigar en nuestro medio sobre estudios que hayan valorado la calidad de nuestro proceso educativo nos encontramos con la limitación de que no se le ha dado la relevancia adecuada a este tema y en especial al medir el valor óptimo de los conocimientos impartidos.

Tal como se lo afirma en el Plan decenal de la Educación del Ecuador (2008) “El sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo está constituida por cuatro componentes, evaluación del desempeño de los estudiantes, de los docentes, de la gestión institucional y evaluación del currículo”. Lo anterior nos permite dar cuenta que en el país se empieza a dar relevancia a la valoración de los diferentes componentes del proceso educativo.

Lo adecuado para poder valorar el estado cualitativo de nuestro proceso educativo y de nuestras instituciones educativas es necesario centrarnos en los resultados de los aprendizajes y es así que el al plan decenal del Ministerio de Educación del Ecuador (2008) indica que para “el efecto se ha utilizado pruebas en las áreas básicas del conocimiento, que ayudan a monitorear la calidad de los aprendizajes de los ecuatorianos y a obtener saltos que demuestren lo adquirido en términos de conocimientos, habilidades, destrezas y valores”.

En el proceso de valoración de las instituciones educativas nos es importante tomar en cuenta la información de todos los entes que la conformamos, según el autor Moreno (1999) “La utilización de diversas fuentes de información (alumnos, colegas, jefe inmediato, y el mismo docente) permiten identificar de una manera comprensiva la labor del profesor y a partir de ellas establecer políticas de mejoramiento institucional”. Basado en este precepto desde todos los actores del establecimiento educativo podemos recabar información valiosa que permitirá realizar las diversas mejoras en nuestra institución.

2.2.2 Desempeño Pedagógico

Cuando nos referimos a la praxis pedagógica hacemos hincapié en el nivel en el cual satisfacemos las necesidades del alumno que se encuentra buscando explicación a la vida misma acudiendo al aula de clase. Y es así que según Araujo (1995) “la calidad del servicio educativo debe definirse desde la perspectiva de la demanda (necesidades de los beneficiarios) y no desde la perspectiva de la oferta”.

Este autor nos permite comprender que la educación no debe ser planificada a gusto del docente, sino que debe ser guiada hacia la satisfacción de las necesidades del estudiante en su medio de vida, cumpliendo así el anhelo de que nuestra educación sirva para cambiar el mundo y no únicamente para llenar cuadernos.

La educación de calidad debe ser un instrumento de transformación social, el cual sirva para satisfacer necesidades del medio en el que nos desarrollamos y al ser importante podamos lograr mejor motivación de los estudiantes y es así que Lasso (2011) manifiesta que “una educación de calidad debe ser relevante, acorde con las necesidades sociales de los estudiantes”. Tal cual se lo expone anteriormente únicamente brindando una educación en concordancia con las necesidades que rodean al alumno podremos hablar de un proceso educativo que motive al estudiante a aprender y este aprendizaje debe ser acorde con la realidad que lo rodea.

2.2.3 La Educación Ecuatoriana en relación con América Latina

En la actualidad vivimos una época de cambio y avance en todos los ámbitos de la humanidad y es así que en América Latina se ha dado mucha relevancia a la valoración de la calidad de la educación y es así que según Murillo (2010) “prácticamente en la totalidad de los países de América Latina existen centros, unidades, institutos o departamentos ligados a los ministerios de educación, destinados a evaluar la calidad de la educación de sus sistemas”. Esto nos permite afirmar que América Latina se encuentra avanzando y es así que en Ecuador se encuentra dando relevancia a la calidad del sistema educativo que se ofrece a la comunidad y dar mejoras a nuestra sociedad.

Tener en cuenta la calidad de la educación es comprender todos los aspectos de la sociedad, ya que el proceso educativo se proyecta y está presente en todo lo que los seres humanos realizamos y es así que Murillo (2010) en la revista iberoamericana de la educación propone que “el concepto de calidad educativa concita una adhesión mayoritaria y creciente por asumirlo y comprenderlo en tanto referente que ha de atender los aspectos cognitivos, expresivos, ciudadanos y valóricos necesarios para el desarrollo integral de los seres humanos” Los sistemas nacionales de evaluación permanecen atrapados en una conceptualización de la calidad que se reduce y limita a dar cuenta del desempeño de los estudiantes en áreas curriculares claves, tales como lengua, matemáticas, ciencias y ciencias sociales. Es importante valorar la calidad de nuestra educación desde un punto de vista integrativo, en el cual podamos percibir como nuestra educación propone avances a nuestra sociedad.

Efectivamente solo comprendiendo la realidad interna de nuestra institución educativa y relacionándola con el nivel macro podremos estar en capacidad de hacer un juicio de valor justo para proponer mejoras a nuestra realidad educativa.

2.2.4 Estándares de Calidad de la Infraestructura de las Instituciones Educativas

Según el Ministerio de Educación (2012) es importante establecer requisitos esenciales, orientados a determinar las particularidades que los espacios y ambientes escolares deben poseer para contribuir al alcance de resultados óptimos en la formación de los estudiantes y en la efectividad de la labor docente. En este punto es relevante hacer mención el estado de las estructuras de las instituciones educativas públicas de nuestro país, si bien es cierto existe un cambio en la actitud que se tiene en torno al proceso educativo, todavía queda mucho por hacer para mejorar el trato que se brinda a los docentes y a los estudiantes. En ocasiones el asistir a un lugar que no preste las condiciones adecuadas para cumplir la labor como profesor o que el estudiante no se sienta a gusto afectará de manera negativa en el diario quehacer de la calidad educativa.

2.2.5 El rol de la Institución Educativa en el éxito educativo

En los últimos años se le ha dado gran relevancia al papel de la institución educativa en el logro del éxito por parte del estudiantado, según Zubiría (1997) la motivación de los estudiantes y los logros por estos obtenidos se encuentran profundamente afectados por el clima peculiar de cada escuela, lo cual nos hace tener en cuenta que el papel de la institución educativa desempeña es trascendental en el éxito de los estudiantes y es el clima el que va a marcar el camino a seguir en el éxito o devenir del estudiantado, es decir existen instituciones educativas en las cuales el estudiante sabe que debe ir a estudiar y a esforzarse, por ende se sacrifica, mientras que en otras instituciones educativas se conoce de sus falencias y por ende el estudiantado acude predispuesto a fracasar en su proceso educativo. Esto hace generar una conciencia de cambio de la imagen de la institución educativa en el país con la finalidad de alcanzar estándares de calidad para nuestra sociedad.

En ocasiones culturalmente los alumnos tienen predisposición a que en ciertas instituciones educativas se les envíe más trabajo, las clases tengan más complejidad o exigencia, se cumpla con puntualidad el inicio y la finalización de la clase; esto hace tener en cuenta que la institución educativa debe cumplir estándares de calidad en todos los aspectos y el proyectar una imagen de calidad es un requisito esencial para que los estudiantes tengan predisposición a ser excelentes.

Es un verdadero desafío poder proponer instituciones educativas de excelencia a nivel mundial, es un trabajo y un reto poder realizarlo, todo será posible desde el instante en que los docentes puedan desarrollar un estado de conciencia sobre el estado actual y poder proponer verdaderos cambios para mejorar nuestro sistema, la importancia radica en la situación de que la educación es el pilar en el cual se levanta la identidad de los pueblos y por ende el motor que permite su avance. En la actualidad vivimos el proceso de la globalización en el cual el mundo se encuentra conectado con todos y la institución educativa debe ofertar un proceso de enseñanza y aprendizaje que se encuentre a la altura de los requerimientos de estudiantes con capacidades cognitivas elevadas, alta reflexión,

En relación a esta temática podemos expresar lo escrito por Quintero (2002) señala que la frustración ante los resultados del proceso educativo nace de la enorme

diferencia existente entre lo que se espera de los centros educativos y lo que realmente estos ofrecen. Han crecido mucho las actividades y posibilidades de la educación, pero han crecido mucho más las expectativas. La cuestión se podría trasladar ahora y preguntamos por qué la educación escolar no proporciona lo que de ella se espera. Haciendo un contraste con lo indicado por el anterior autor y la realidad ecuatoriana es la tremenda oferta educativa que ha existido en el país y en muchas ocasiones no ha sido regulada por ningún órgano colegiado, en este contexto es importante llamar la atención de las autoridades educativas para que puedan supervisar la calidad educativa de las instituciones locales y de esta manera poder realizar los ajustes en este trascendental proceso del país.

2.2.6 La Institución Educativa y su Relación con la Comunidad

La participación de la Institución Educativa con el resto de actores sociales que la rodean es vital, ya que en esa interacción se realiza la retroalimentación de lo que se necesita y de lo que se oferta para el estudiantado, para la sociedad en general. Se debe realizar programaciones de actividades para la integración de los padres de familia, representantes, docentes, directivos y representantes, en donde la colaboración sea una característica que permita a toda la comunidad brindar un apoyo al avance educativo.

Y es así que a la institución educativa se le debe tomar en cuenta como un ente de interacción con el medio y es así que citando a Fernández (1997) nos indica que la escuela se le debe tener en cuenta como una institución flexible, producto de sus condiciones histórico-culturales, pero también de las características específicas corporativas. Al hacer mención de su situación histórico – cultural hacemos el análisis adecuado de la realidad desde la cual viene la institución y hacia dónde quiere llegar, todo esto mediante la relación con la cultura que existe en el imaginario colectivo de la sociedad en la cual se asienta dicha escuela.

Es importante que se creen espacios para la integración de los docentes, en donde se pueda desarrollar las capacidades de camaradería para que en el quehacer educativo se pueda dar la colaboración entre compañeros para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.

2.3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

2.3.1 La Evaluación Docente

Para partir en el estudio de la evaluación del desempeño docente debemos tomar en cuenta los estatutos legales en los cuales se desarrolla nuestra actual educación y es así que en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el artículo 11 literal g (2011) se indica que “los docentes deben ser evaluados integra y permanentemente de acuerdo a la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos”. Esto nos hace tener presente que al momento actual los docentes estamos en constante evaluación para poder brindar mejoras a nuestro desempeño. Se debe tener presente que la evaluación del desempeño docente no es un tema simple y conlleva algunos criterios a tomar en cuenta, ya que en nuestra sociedad del conocimiento existen tantas formas de ver la realidad como ojos que la mira, podemos citar lo expresado por la UNESCO (2007) en un estudio realizado en Latinoamérica afirma que la evaluación del desempeño docente es “un tema altamente conflictivo, dado que en él se enfrentan intereses y opiniones del conjunto de actores educativos: tomadores de decisiones políticas, administradores, docentes y sus sindicatos, y estudiosos sobre la materia, pero también familias y sociedad en general”.

En el Ecuador se encuentra dando gran importancia a lo referente a la evaluación del desempeño docente y es así que en la actual Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) se ha desarrollado todo un capítulo en el que se habla de la creación de un Instituto Nacional de Evaluación Educativa, en el cual se busca la “evaluación de la gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación de currículo”. Lo que nos permite tener una referencia en el aspecto legal para poder dar un seguimiento a la calidad de nuestro proceso educativo.

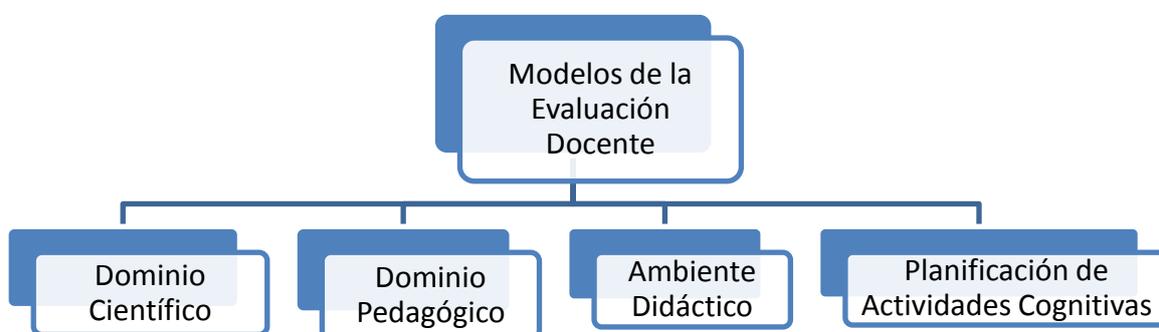
Como se viene recalando la evaluación pone en evidencia nuestro estado docente y permite mejorar, bajo este contexto Vélaz & Vaillant (2008) proponen que “es importante mejorar la formación inicial del profesorado de primaria y secundaria a través de alcanzar mayor calidad en toda la oferta de formación del profesorado”

En este sentido es importante que los sistemas de formación educativa a la que accede el estudiante deseoso de formarse como docente deba ser de calidad la cual responda a la calidad anhelada por la comunidad en general.

2.3.2 Modelos de la Evaluación Docente

Es vital que los profesores tengan parámetros que cumplir en su ejercicio profesional, los estándares de calidad de exigencia a un docente debe ser los adecuados para el bienestar de la sociedad, puesto que en las aulas se forman los futuros hombres de la patria, citando al Instituto de Altos estudios Nacionales (2010) afirma que el proceso de evaluación al docente se realiza bajo los criterios de “dominio científico o disciplinario y pedagógico de la cátedra, generación de un ambiente pedagógico y didáctico propicio para el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de competencias profesionales y éticas y planificación de actividades que favorezcan la indagación, la interacción y la socialización de los aprendizajes”.

La valoración del docente solía ser únicamente su dominio del conocimiento. En buena hora a la actualidad se toman en cuenta el conocimiento de métodos pedagógicos, porque se suele escuchar que existen profesores que dominan un conocimiento determinado y al momento de enseñar fracasan, de igual manera tomar en cuenta la situación de crear un clima adecuado para el estudiante es importante puesto que en ocasiones el docente quiere compartir sus conocimientos y no lo hace en un ambiente que sea idóneo para estudiante.



Fuente: Altos Estudios Nacionales (2010)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

2.3.3 Las Categorías de los Docentes

Un factor que cumple una gran influencia en el desempeño docente nacional es el escalafón de categoría actual, ya que la remuneración del docente influirá en el comportamiento y desempeño laboral y es así que citando a la ley orgánica de educación intercultural (2011) podemos observar las diferentes categorías de los docentes se organizan mediante la experiencia y títulos académicos que el docente posee.

Tal como lo podemos apreciar en la actual ley de educación se le brinda gran relevancia a la evaluación del docente, su preparación académica y experiencia la cual le permitirá ubicarse en la categoría acorde a su perfil. Es importante mencionar que de la misma manera los sueldos han mejorado lo cual hace que el docente pueda tener un mejor desempeño en su práctica educativa. Se puede observar en la nueva clasificación de categorías que se le da relevancia a superar una evaluación docente y cursos respectivos, de esta manera brindando relevancia a la formación y actualización del docente como requisito para mejorar en su ubicación categorial.

2.3.4 Propósitos de la Evaluación Docente

El principal objetivo de evaluar al docente es obtener los datos necesarios para poder contrastar la realidad de la educación a los anhelos que se tiene como resultados de nuestro proceso educativo. Según la Organización de las Naciones Unidas (2007) “la evaluación del desempeño docente tiene como uno de sus propósitos básicos (formulados de manera más o menos explícita) la mejora de la calidad de la enseñanza”. Sin duda que evaluar a los docentes es buscar una estrategia adecuada para mejorar el proceso educativo, esto siempre basado en, tal como se lo afirma anteriormente, colaborando con el avance profesional del docente, mas no como una estrategia de mediante la evaluación buscar que los docente desistan de sus puestos y estos pase en manos de los politiqueros que buscan ganar adeptos mediante la asignación de estas partidas.

2.3.5 Aspectos a Desarrollar en los Docentes

Es importante que el docente sea y se convierta en aquel profesional sabio, conocedor y con ese espíritu altruista de compartir sus saberes, pasando de la teoría a la práctica y superando aquellos discursos que solo se engalanan proponiendo cambios y haciendo poco, es así que Shulman (2004) citado por Vélaz & Vaillant (2008) propone que es importante tomar en cuenta el conocimiento de contenidos (aquello que corresponde enseñar), conocimiento pedagógico general, referido particularmente a los aspectos de gestión y organización en el aula que trascienden el contenido disciplinar.

De esta manera podemos apreciar que el docente debe dominar el conocimiento que pretende transmitir en su aula de clase, este dominio debe ser de forma teórica y práctica para que el estudiante pueda acceder a esta alta formación. Lo referente a los aspectos metodológicos en lo referente al dominio de estrategias pedagógicas es vital para que el maestro posea las herramientas adecuadas para llegar al alumno. El conocer al alumno es importante, ya que el docente al saber sobre su aprendizaje puede llenar sus vacíos cognitivos y motivar a que mejore en su aprendizaje. Lo que nos permite concluir que el docente es un profesional integral en su formación y en su actuación.

2.3.6 El rendimiento del alumno y el desempeño Docente

Sin duda el rendimiento de nuestros estudiantes es un reflejo de cómo se encuentra nuestro sistema de educación. Para que podamos tener una apreciación de cómo nos encontramos es preciso que evaluemos a nuestros educandos con métodos que nos permitan explorar su aprendizaje de forma cualitativa y cuantitativa, tal como lo manifiesta Baker (2010) citado por Organización para la Cooperación y el Desarrollo (2011) que afirma que “el aprendizaje y el desarrollo del alumno a lo largo del tiempo son criterios claves en los que deben basarse los sistemas educativos, las autoridades educativas locales, las escuelas y los maestros para rendir cuentas”. Por lo tanto, un reto importante es evaluar de manera adecuada el aprendizaje y el avance del alumno. Un solo tipo de medida no refleja del todo el aprendizaje del alumno. Todas las formas de medir, desde pruebas estandarizadas hasta portafolios

de trabajos del alumno, pueden presentar problemas de validez, fiabilidad y objetividad.

Y ahí radica ciertas verdades culturales en las cuales se afirma que la nota no dice quien es el alumno, pues por lo visto tampoco puede predecir la calidad del profesor pues tal como se lo afirma anteriormente las pruebas pueden tener limitantes y fallas que de pronto no miden lo que dicen medir.

2.3.7 Práctica Pedagógica Positiva

El buen desempeño pedagógico es considerado como el adecuado uso de las estrategias que nos permitirán un buen actuar en la enseñanza y el aprendizaje de los conocimientos, es importante que se presente un fiel compromiso del docente con el proceso que ejecuta y es así que López (1993) nos dice que los “modelos que llegan se reproducen, se generalizan, se ostentan como la solución para la educación, descalifican a toda otras perspectiva educativa, se adoptan ciegamente sin una comprensión inteligente ni una asimilación crítica, y se ejercitan en el aula de forma irresponsable e indiscriminada, hasta que empiezan a cansar, a aburrir y, mueren en manos de una nueva moda que comienza a seguir la misma ruta”.

El docente debe discernir adecuadamente en su forma de proceder en su actuar pedagógico para que como se dice solo por moda se desarrolle alguna metodología que por novedosa no siempre es beneficiosa, sino que el docente mediante su formación profesional y uso de pensamiento lógico pueda determinar los mejores parámetros para su ejercicio pedagógico docente.

2.3.8 La Inteligencia Emocional en la práctica docente

El profesor es un ejemplo a seguir por el estudiante y es en la praxis del proceso de aprendizaje y enseñanza en donde se pone de manifiesto el nivel de inteligencia emocional que el maestro posee y cómo esta virtud puede influenciar en los estudiantes.

A la actualidad hemos avanzado a una época en la cual la función de las instituciones educativas es más que llenar de conocimientos a los alumnos, si no

que son las llamadas a formar personas sociales integras con conocimiento para desafiar los problemas circundantes y valores emocionales indispensables para conseguir la felicidad anhelada por todos.

En este contexto podemos citar a la pedagoga Buitrón (2008) quien afirma que "La educación emocional es entendida como el desarrollo planificado y sistemático de habilidades de autoconocimiento, autocontrol, empatía, comunicación e interrelación". Lo cual nos permite caer en la reflexión de que la escuela debe ser quien forme hombres y mujeres de bien para el mundo, ya que actualmente suficiente derrumbamiento de la moralidad vemos día a día en nuestras sociedades.

Se debe desarrollar el autoconocimiento del estudiante y por supuesto el maestro debe ser un ejemplo de aquello por lo cual hacer una reflexión de quiénes somos, poniendo atención a nuestras debilidades y fortalezas para así poder ser francos y veraces con nuestros estudiantes, La Empatía, la comunicación, el autocontrol son aspectos que mejorarán la convivencia entre alumnos y esto debe ser llevado a la práctica para que se mejore el ambiente entre docentes, ya que en ocasiones invitamos a mejorar la comunicación entre alumnos y es triste ver que lo que vendemos no consumimos, ya que ni nosotros mismos podemos mejorar nuestro comunicar con nuestros colegas.

2.3.9 La Atención a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales

Cuando nos referimos a estudiantes con necesidades educativas especiales hacemos mención a una población de seres humanos que por algún tipo de etiología se han limitado en el funcionamiento que se determina como normal y aceptado en lo educativo y clínico. Dichas necesidades educativas especiales pueden ser de tipo motriz, sensorial visual o auditivo e intelectual. Al referirnos a las necesidades especiales de tipo motriz es importante tener presente que en la institución educativa los docentes y directivos deben tener los conocimientos adecuados para realizar las adaptaciones del medio para que el alumno pueda movilizarse de la mejor manera posible. Al hablar de las necesidades especiales del tipo sensorial visual o auditiva hacemos mención a conocer cómo adaptar los contenidos para que un alumno con baja visión o hipoacusia pueda acceder a los conocimientos impartidos en el medio educativo. Al referirnos a necesidades especiales por dificultades en el tipo

intelectual como docentes deberíamos conocer las características del retraso mental y cómo poder adaptar el conocimiento de acuerdo a las potencialidades y debilidades del menor.

Y es así que citando a la pedagoga Argentina Kosovsky (2011) indica que "las personas con discapacidad enfrentan serios obstáculos de accesibilidad a derechos económicos, sociales y culturales que les impiden tener una igualdad real de oportunidades", lo que nos hace reflexionar verdaderamente sobre si estamos atendiendo o no la diversidad que puede acudir a la institución educativa a estudiar y crear espacios de debate y capacitación sobre estas importantes temáticas para la comunidad educativa Ecuatoriana.

2.4 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS

2.4.1 El Director

Cuando hablamos de desempeño profesional de los directivos debemos dirigirnos al liderazgo educacional el cual debe asumir todos los requerimientos acordes a su función y es así que mediante el uso de métodos, estilos y dirección adecuada del trabajo colaboren en la formación de nuevas generaciones. Es así que Martín (2010) propone que el director debe tener presente "mejorar sus habilidades de escucha y negociación, ya que tendrá que ejercitarlas con profusión en su actividad como Director", es así que un director debe buscar el diálogo y no la imposición de criterios u órdenes a sus compañeros de trabajo, mediante la construcción de ideas se podrá sacar adelante el proyecto educativo.

2.4.2 Evaluación de los Directivos

Tal como podemos revisarlo en nuestra actual fundamentación legal de educación se encuentran estándares para su evaluación y los cuales han sido meditados a favor de nuestro proceso y bienestar futuro.

En este sentido, el líder educacional a quien le compete el rol es esencialmente una persona que debe demostrar su competencia profesional, y su interés profesional en mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, Sobre esta

base, el líder educacional promueve el trabajo en equipo, ejercido por equipos de líderes. El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando un cambio, en las personas. El líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal.

2.4.3 Liderazgo Educativo

Manejar el liderazgo en las instituciones educativas es un gran desafío, según el autor Arauco (2011) “define la misión y establece metas escolares que enfatizan los logros en los alumnos. Implica organizar los objetivos de la escuela y comunicarlos. Además gestiona y articula el currículum”. Según lo expuesto anteriormente la buena funcionabilidad del director o directora tendrá como resultado el buen funcionamiento de la institución pues este es el responsable de su administración y correcto desempeño.

Cuando el liderazgo educativo es el adecuado es posible mantener un clima de trabajo agradable, podemos mejorar las expectativas y objetivos a lograr, se puede organizar de la misma manera incentivos para que los estudiantes y profesores que han manifestado un buen desempeño sean recompensados por su calidad,

2.4.4 Mejoras en el Liderazgo educativo

Proponer alternativas y estrategias para mejorar el liderazgo educativo es importante, ya que en la dirección se encuentra la cabeza que guía todo el proceso educativo y es la cabeza el llamado a tomar las adecuadas decisiones para que todo marche adecuadamente, razón por la cual necesitamos mejorar los aspectos en los cuales se desenvuelven los directivos educativos y es así que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (2009) indica que “mejorar la política y la práctica del liderazgo escolar puede mejorar los resultados escolares. Antes de que las personas puedan actuar con base en esta evidencia, necesitan entender los resultados con claridad y analizar sus implicaciones en su contexto local”. Teniendo en cuenta esta indicación nos contrastamos con la realidad de que todo se encuentra en constante avance y evolución y la dirección educativa no puede ser ajena a este proceso.

En lo referente las mejoras del liderazgo educativo se debe tener presente que no solamente es la parte económica la que debe mejorar sino que la actitud del maestro con su accionar diario debe optimizarse, un cambio desde su alma para mejorar el proceso educativo y es así que Rojas & Gaspar (2007) hace un interesante análisis al respecto, en el que afirman que cuando un/una docente señala “estos niños no aprenden porque (son pobres, porque no tienen hábitos, porque vienen de familias desintegradas, porque la familia no se preocupa o por lo que sea)”.

En ese referente los directivos de las instituciones educativas deben gestionar mejoras para los docentes no solamente en el aspecto monetario, puesto que el docente necesita también mejorar en su espíritu para mejorar en sus actos y sin duda en el enseñar y guiar a sus estudiantes.

Las competencias del saber estar, querer hacer y poder hacer debería convertirse en una filosofía de vida y de trabajo del director educativo para poder ser él quien proponga transformaciones en nuestro sistema que tanta falta le hace y de esta manera podamos avanzar al desarrollo basados en una educación de calidad.

2.4.5 Estándares de desempeño profesional directivo

Los directivos de calidad buscan el contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa. Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) indican que 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. Es de vital relevancia que el directivo que asume el rol de guiar a una institución educativa y a su componente humano tenga en cuenta que su labor tiene que ver con lo administrativo y pedagógico y que en sus manos se encuentra el porvenir del proceso educativo que su institución propone.

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. Estos estándares están planteados dentro del marco del Buen Vivir, las cuales se deben enmarcar en el respeto de la diversidad, la apertura

del proceso educativo a todo el estudiantado, mejora de la oferta educativa y cumplir los lineamientos legales establecidos.



Fuente: Ministerio de Educación Ecuador (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

2.4.6 Actividades de Calidad Directiva

En un primer nivel el directivo de la institución educativa debe buscar que se siga el plan educativo institucional y se propongan los proyectos y mejoras necesarias en este proyecto. El directivo debe ejercer una comunicación con la comunidad relacionada con el proceso educativo, ejerciendo un liderazgo democrático y de construcción social, la autoevaluación institucional es vital para mejorar la calidad de la educación ofertada a la comunidad, ya que conociendo las falencias de la institución educativa podremos realizar las propuestas necesarias para mejorar.

En lo referente al contenido educativo el directivo debe gestionar el currículo con el único fin de cumplir los estándares de excelencia propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador. Los planes y programas educativos deben ser creados y supervisados por el directivo de la institución con la finalidad de que sean orientados

a la atención a la diversidad y en respuesta al contexto en el cual se desarrolla el estudiante. El directivo debe liderar el trabajo técnico pedagógico de los docentes.

El desarrollo del personal de la institución es importantísimo, por lo cual debe proponer las condiciones idóneas para que se den actividades en las cuales se genere la salud mental y el compartir con el equipo humano con el que se trabaja. La obtención de recursos debe ser un elemento que debe ser atendido por el directivo, por lo general se espera que todo entregue el gobierno y es ese paternalismo lo que en ocasiones se vuelve un limitante en el desarrollo de las instituciones educativas y es la autogestión y la creatividad del director lo que puede generar nuevos recursos para el beneficio del establecimiento liderado. En la distribución de los recursos el directivo debe realizarlo de forma equitativa y pensando siempre en el bien común.

3. METODOLOGÍA

3.1 Participantes

El presente trabajo de investigación científica fue realizado en la Unidad Educativa “Quito Sur”, la cual se encuentra ubicada en la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, Provincia de Pichincha; el tipo de institución es fiscal, la cual cuenta con la jornada matutina y vespertina. En cuanto a la cantidad de personas inmersas en el proceso de investigación se contó con 518 personas que fueron quienes colaboraron con la aplicación de los instrumentos de investigación, los cuales están distribuidos en Directivos, Docentes, Alumnos, Padres de Familia y el Supervisor. La Unidad Educativa Quito Sur cuenta con jornada matutina y vespertina, es estrato social que se beneficia de la institución es de tipo medio y bajo, en cuanto a la distribución de género se encuentra que en 1ro, 2do y 3ro de bachillerato el 45% de la población son varones y el 55% restante son mujeres; en referencia a 8vo a 1mo el 60% de la población son varones y el 40% restante está constituido por mujeres. Los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur cuenta con el 92% son profesionales con título de tercer nivel, 7% cuentan con título de bachillerato y el 1% cuenta con formación de postgrado, el 75% de los docentes son de género masculino y el 25% restante son mujeres.

Tabla Número 1

Población a Investigarse en la Unidad Educativa “Quito Sur”

Población a Investigarse	No. Total
Para el Desempeño Profesional Docente Rector	1
Vicerrectora	1
Inspector General	1
Docentes de 8vo, 9no y 10mo de Educación Básica	24
Docentes de 1ero, 2do y 3ro de Bachillerato	24
Estudiantes de 8vo, 9no y 10mo de Básica	250
Estudiantes de 1ero, 2do y 3ro de Bachillerato	200
Padres de Familia	450
Para el desempeño Profesional Directivo Rectora	1

Vicerrectora	1
Inspector General	1
Coordinador de Área	4
Consejo Estudiantil	4
Consejo Ejecutivo	5
Supervisor Escolar	1

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

3.2 Muestra de Investigación

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra:

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

En donde:

n= Tamaño de la muestra

z= Valor tipificado con un nivel de confianza del 95% = 1.96

95%= nivel de confianza

N= Tamaño de la Población

P= Probabilidad que en la población se presente cierta característica = 0.5

Q= Probabilidad que en la población no se presente cierta característica =0.5

∞ = Error estadístico = en este caso 5% = 0.05

Con lo cual se procedió a calcular la muestra de 8vo a 1mo: 250 alumnos.

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 250}{(0.05)^2(250 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{240.1}{0.6225 + 0.9604}$$

$$n = 152$$

El cálculo de la muestra de alumnos de 1ero a 3ero de bachillerato con su población total de 200 alumnos con los que se aplicó la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 200}{(0.05)^2(200 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{192.08}{0.4975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{192.08}{0.4975 + 0.9604}$$

$$n = 132$$

Para la obtención de la muestra de los 450 padres de familia se realizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 450}{(0.05)^2(450 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{432.18}{(0.05)^2(450 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 208$$

Tabla Número 2

Muestras a Investigarse en la Unidad Educativa "Quito Sur"

Población	N	(95%)	∞ (%)	z	P	Q	Muestra
Para el desempeño Profesional Docente Rectora	1	---	---	---	---	---	1
Vicerrectora	1	---	---	---	---	---	1
Inspector General	1	---	---	---	---	---	1
Coordinadores de Área	1	---	---	---	---	---	1
Docentes de 8vo, 9no y 10mo de Educación Básica	24	---	---	---	---	---	24*
Docentes de 1ro, 2do y 3ro de Bachillerato	24	---	---	---	---	---	24*

Estudiantes de 8vo, 9no y 10mo de Educación Básica	250	95	0.05	1.96	0.5	0.5	152
Estudiantes de 1ero, 2do y 3ro de Bachillerato	200	95	0.05	1.96	0.5	0.5	132
Padres de Familia	450	95	0.05	1.96	0.5	0.5	208
Para el Desempeño Profesional Directivo Rectora	1	---	---	---	---	---	1*
Vicerrectora	1	---	---	---	---	---	1*
Inspector General	1	---	---	---	---	---	1*
Consejo Ejecutivo	5	---	---	---	---	---	5*
Consejo Estudiantil	3	---	---	---	---	---	3*
Representación de los Padres de Familia	5	---	---	---	---	---	5*
Supervisor Escolar	1	---	---	---	---	---	1*

* Se trabaja con la población y no con la muestra.

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Alumnos de 8vo a 10mo: 250 alumnos. Mediante la aplicación de la fórmula de determinación de la muestra calculada se obtiene un número de participantes de 152 alumnos.

Alumnos de 1ro, 2do y 3ro de Bachillerato: 200 alumnos. Mediante la aplicación de la fórmula de determinación de la muestra calculada se obtiene un número de participantes de 132 alumnos.

La muestra total de alumnos es de 284 participantes, los cuales serán seleccionados aleatoriamente mediante un sorteo el que se basará en las nóminas proporcionadas por secretaria de la institución educativa.

Docentes: Para el trabajo se tomó en cuenta los 24 docentes que laboran respectivamente en el área de 8vo a 10mo y de 1ro a 3ro de bachillerato.

Padres de familia: 450. Luego de la aplicación de la fórmula se obtiene una muestra de 208 padres de familia.

3.3 Técnicas de investigación

Para evaluar el desempeño profesional docente se aplicó encuestas a la rectora de la Unidad Educativa Quito Sur, vicerrectora, docentes, inspector general, coordinadores de áreas, estudiantes y padres de familia. Para evaluar el desempeño profesional directivo, se encuestó a la rectora de la institución, consejo ejecutivo, consejo estudiantil, representación de padres de familia y supervisor escolar. En la presente investigación se llevó a cabo la observación de las clases impartidas por los docentes evaluados, las mismas que fueron evaluadas mediante una matriz de observación.

El valor matemático que se estableció para cada respuesta de los cuestionarios fueron:

Para todos los criterios a excepción de la observación de clase de los docentes:

Valoración de las Respuestas	Porcentaje
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Para la observación de la clase de los docentes:

Valoración de las Respuestas	Porcentaje
Sí	100
No	0

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Para la valoración del desempeño de los directivos:

Valoración de las Respuestas	Porcentaje
1	0
2	25
3	50
4	75
5	100

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Para realizar la interpretación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Quito Sur se basó en los siguientes parámetros:

Calificación	Rango de Puntuación
Excelente	76 y 100 puntos
Bueno	51 y 75 puntos
Mejorable	26 y 50 puntos
Deficiente	0 y 25 puntos

Fuente: Universidad Técnica Particular de Loja (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

3.4 Instrumentos de Investigación

Para la evaluación del desempeño profesional docente, se implementó la técnica de la encuesta como se lo menciono anteriormente y como instrumento se utilizaron los siguientes cuestionarios:

a. Autoevaluación de los docentes

En el presente instrumento se busca valorar cómo se encuentran los aspectos de sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo.

b. Coevaluación de los docentes:

En este instrumento se busca valorar cómo se encuentran los aspectos de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimientos de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional.

c. Evaluación de los docentes por parte de la Rectora:

Con el presente cuestionario se busca conocer el estado de la sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas y reglamentos

d. Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes:

En este cuestionario se toma en cuenta el conocer cómo se encuentran las habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes.

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

En el presente instrumento se valora cómo se encuentra la relación con la comunidad, aplicación y cumplimiento de normas y reglamentos, la sociabilidad pedagógica y la forma en la que se atiende a estudiantes con necesidades individuales.

f. Para la observación se utilizó el instrumento de Matriz de Evaluación:
Observación de Clase.

En la matriz se toma en consideración las actividades iniciales del docente al iniciar su clase, cómo se da el proceso de enseñanza – aprendizaje y cómo el docente maneja el ambiente del aula.

En relación con la evaluación del desempeño profesional directivo, se aplicó la técnica de la encuesta en la cual se seleccionó como instrumento los siguientes cuestionarios:

a) Autoevaluación de la Rectora:

El cuestionario propuesto consta de una valoración de las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo en la comunidad,

b) Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Ejecutivo:

En este instrumento se tomó en cuenta la valoración de las competencias gerenciales, competencias pedagógicas y el estado de las competencias de liderazgo en la comunidad.

c) Evaluación de la Rectora por parte del Consejo Estudiantil:

En la construcción del instrumento para valorar el desempeño de la rectora por parte del estudiantado se busca valorar cómo se encuentran las competencias

gerenciales, competencias pedagógicas y las competencias de liderazgo con la comunidad.

d) Evaluación de la Rectora por parte de la Representación de Padres de Familia:

La representación de los padres de familia analizó el estado en el que se encuentran las competencias gerenciales, competencias pedagógicas, competencias de liderazgo en la comunidad,

e) Evaluación de la Rectora por parte del Supervisor Escolar:

En la valoración por parte del supervisor a la Rectora de la Unidad Educativa Quito Sur se tomó en consideración los aspectos de competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad.

3.5 Diseño y Procedimiento

Los supuestos se constituyeron en instrumentos de trabajo de tipo descriptivo – explicativo, por lo tanto se les asignó criterio matemático.

La presente trabajo es una investigación socioeducativa basada en el paradigma de análisis crítico.

En primer lugar se construyó el marco teórico, basándose en la bibliografía que se cuenta en el medio local y en lo publicado en sitios de trascendencia en el aspecto educativo en internet. Este marco referencial fue supervisado, corregido y aprobado mediante las supervisiones presenciales con el Mgs. Olmedo Eugenio quien supo orientar adecuadamente el presente trabajo investigativo.

En el estudio de campo se procedió a la aplicación de las encuestas con la muestra seleccionada, se aplicó los instrumentos a los Directivos, Docentes, Alumnos, Padres de Familia. La tabulación se la realizó mediante el conteo de cada respuesta emitida por la muestra seleccionada y se procedió a introducir los resultantes en las tablas respectivas, posteriormente basándonos en dichos datos se realizó la proyección gráfica mediante barras y su análisis respectivo.

El proyecto de mejoramiento educativo se lo realizó mediante el análisis y reflexión del puntaje que se demostró en falencia que fue la atención a estudiantes con necesidades especiales, por lo cual se procedió a realizar dicha propuesta basada en esta realidad.

La realización del informe final se lo realizó mediante el seguimiento de los lineamientos propuestos por la Maestría en Pedagogía por parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, los cuales fueron supervisados por el Mgs. Olmedo Eugenio. En la primera etapa se realizó la construcción del marco teórico, el cual es el sustento teórico de la presente investigación, posteriormente se acudió a la Unidad Educativa Quito Sur en donde se procedió a entregar la solicitud de realización del proceso investigativo dirigido a la Dra. Ana Poveda Rectora de la Institución, quien aprobó y tuvo la gentileza de coordinar con el Dr. Davis Ramos, Inspector General, sobre las actividades a realizar. Luego de la confirmación de las fechas de aplicación de la investigación se procedió a la aplicación de los instrumentos de cuestionarios y matriz de observación, en esta etapa es importante mencionar que muchos de los docentes solicitaron no escribir su nombre en las encuestas por temor a ser separados de la institución. Una vez recolectada la información se procedió a su análisis estadístico mediante el uso del software Excel, el cual nos permitió realizar sumas, promedios y representación gráfica de los resultados obtenidos. Luego del análisis estadístico se procedió a proponer conclusiones y recomendaciones del proceso investigativo y basándose en estos parámetros se procedió a realizar la propuesta de mejoramiento educativo.

3.6 Comprobación de los Supuestos

Es importante partir de afirmar que se asignó un criterio matemático a los instrumentos, los cuales se cualificaron y cuantificaron en calidad de tipo excelente 76 - 100, bueno 51 - 75, mejorable 26 - 50 y deficiente 0 – 25.

La presente investigación científica se basó en el supuesto de que el actual desempeño profesional docente en la Unidad Educativa “Quito Sur” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad; lo que finalizada la investigación científica se puede contrastar que el puntaje obtenido de 70 sobre 100 nos permite ubicar en un desempeño cualitativo de Bueno lo cual nos

permite comprobar que el supuesto planteado no se cumple ya que la calidad del desempeño profesional docente de la Unidad Educativa “Quito Sur” no se encuentra dentro del parámetro deficientes.

En referencia al supuesto de que el actual desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa “Quito Sur” tiene la característica de deficiente, en función de los estándares de calidad se puede indicar que no responde a la realidad de dicha institución educativa, ya que en la culminación del proceso de investigación se obtuvo el puntaje de 75 lo que corresponde al parámetro de Bueno. En términos cuantitativos podemos indicar que el promedio del desempeño profesional docente se obtuvo el puntaje de 70, lo cual corresponde a la categoría Bueno, en el desempeño profesional directivo se evidencia un puntaje de 75 que se interpreta como Bueno y un total promedio de 73 equivalente a Bueno, interpretaciones basadas en los rangos de calificación propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja.

4. ANÁLISIS INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 resultados

Desempeño profesional docente

Tabla 1

Autoevaluación de los docentes: sociabilidad pedagógica

Evaluación a 24 Docentes

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (0.72 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Trato a los estudiantes con cortesía y respeto	0	0	0,051	0,231	2,06	24	2,342	0,098
1.2. Fomento la autodisciplina en el aula.	0	0	0	0,154	2,266	24	2,42	0,101
1.3. Llamo la atención a los estudiantes con firmeza, pero con respeto.	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
1.4. Propicio el respeto a las personas con capacidades diferentes.	0	0	0,102	0,154	2,06	24	2,316	0,097
1.5. Propicio la no discriminación entre compañeros.	0	0	0	0,385	1,854	24	2,239	0,093
1.6. Tomo en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes	0	0,052	0,051	0,385	1,648	24	2,136	0,089
1.7. Me preocupo por la ausencia o falta de los estudiantes; llamo a los padres de familia y/o representantes	0	0	0,051	0,231	2,06	24	2,342	0,098
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,189	0,675

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 2

Autoevaluación de los docentes: habilidades pedagógicas y didácticas

2. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
(4.23 PTOS)	1	2	3	4	5	24 Encuestas		
2.1. Preparo las clases en función de las necesidades de los estudiantes, con problemas similares a los que enfrentarán en la vida diaria.	0	0	0,051	0,231	2,06	24	2,342	0,098
2.2. Seleccione los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	0	0,204	0,154	1,854	24	2,212	0,092
2.3. Doy a conocer a los estudiantes la programación y objetivos de la asignatura, al inicio del año lectivo.	0	0,078	0,765	0,231	0,206	24	1,28	0,053
2.4. Explico los criterios de evaluación del área de estudio	0	0	0,051	1,386	0,515	24	1,952	0,081
2.5. Utilizo el lenguaje adecuado para que los estudiantes me comprendan.	0	0	0	0,077	2,369	24	2,446	0,102
2.6. Recuerdo a los estudiantes los temas tratados en la clase anterior.	0	0,052	0,051	1,463	0,206	24	1,772	0,074
2.7. Pregunto a los estudiantes sobre las ideas más importantes desarrolladas en la clase anterior.	0	0	0,102	0,385	1,751	24	2,238	0,093
2.8. Realizo una breve introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido	0	0	0,153	0,077	2,06	24	2,29	0,095
2.9. Permito que los estudiantes expresen sus preguntas e inquietudes.	0	0,104	0,357	0,231	1,03	24	1,722	0,072
2.10. Propicio el debate y el respeto a las opiniones diferentes.	0	0	0,408	0,462	1,03	24	1,9	0,079
2.11. Estimulo el análisis y la defensa de criterios de los estudiantes con argumentos.	0	0,156	0,204	0,462	0,824	24	1,646	0,069
2.12. Expongo las relaciones que existen entre los diversos temas y contenidos enseñados	0	0,052	0,204	0,308	1,442	24	2,006	0,084
2.13. Aprovecho el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes	0	0,052	0,204	0,462	1,236	24	1,954	0,081
2.14. Incorporo las sugerencias de los estudiantes al contenido de las clases.	0	0	0,102	0,154	2,06	24	2,316	0,097
2.15. Explico la importancia de los temas tratados, para el aprendizaje y para la vida futura de los estudiantes.	0	0,052	0,051	0,231	2,06	24	2,394	0,100
2.16. Recalco los puntos clave de los temas tratados en la clase.	0	0	0,102	0,231	1,957	24	2,29	0,095
2.17. Realizo al final de la clase resúmenes de los temas tratados.	0	0	0,204	0,462	1,442	24	2,108	0,088
2.18. Entrego a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0	0,153	0,616	1,339	24	2,108	0,088
2.19. Reajusto la programación en base a los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,052	0,306	0,616	0,824	24	1,798	0,075
2.20. Elaboro material didáctico para el desarrollo de las clases.	0	0	0	0,308	2,06	24	2,368	0,099

2.21. Utilizo el material didáctico apropiado a cada temática.	0	0	0,102	0,231	1,957	24	2,29	0,095
2.22. Utilizo en las clases herramientas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.	0	0	0,102	0,308	1,854	24	2,264	0,094
2.23. Utilizo bibliografía actualizada.	0	0	0,102	0,231	1,957	24	2,29	0,095
2.24. Desarrollo en los estudiantes las siguientes habilidades:								
2.24.1. Analizar	0	0	0	0,154	2,266	24	2,42	0,101
2.24.2. Sintetizar	0	0	0	0,231	2,163	24	2,394	0,100
2.24.3 Reflexionar.	0	0	0	0,154	2,266	24	2,42	0,101
2.24.4. Observar.	0	0	0	0,154	2,266	24	2,42	0,101
2.24.5. Descubrir.	0	0	0	0,385	1,957	24	2,342	0,098
2.24.6 Exponer en grupo.	0	0	0	0,385	1,957	24	2,342	0,098
2.24.7. Argumentar.	0	0	0,051	0,385	1,854	24	2,29	0,095
2.24.8. Conceptualizar.	0	0	0	0,077	2,369	24	2,446	0,102
2.24.9 Redactar con claridad.	0	0	0,153	0,231	1,854	24	2,238	0,093
2.24.10. Escribir correctamente.	0	0	0	0	2,472	24	2,472	0,103
2.24.11. Leer comprensivamente.	0	0	0,204	0,154	1,854	24	2,212	0,092
2.24.12. Escuchar.	0	0	0,051	0,154	2,163	24	2,368	0,099
2.24.13. Respetar.	0	0	0,102	0,231	1,957	24	2,29	0,095
2.24.14. Consensuar.	0	0	0,051	0,385	1,854	24	2,29	0,095
2.24.15. Socializar.	0	0	0,051	0,231	2,06	24	2,342	0,098
2.24.16. Concluir.	0	0,026	0,051	0,077	0,618	24	0,772	0,032
2.24.17. Generalizar.	0	0,052	0	0,231	1,957	24	2,24	0,093
2.24.18. Preservar.	0	0	0,102	0,154	1,854	24	2,11	0,088
TOTAL	---	---	---	---	---	---	88,394	3,683

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 3

Autoevaluación de los docentes: desarrollo emocional

3. DESARROLLO EMOCIONAL (1.13 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Disfruto al dictar mis clases.	0	0	0	0,077	2,369	24	2,446	0,102
3.2. Siento que a los estudiantes les gusta mi clase.	0	0	0,102	0,231	1,957	24	2,29	0,095
3.3. Me gratifica la relación afectiva con mis estudiantes.	0	0,052	0,102	0,154	1,854	24	2,162	0,090
3.4. Me gratifica la relación afectiva con mis colegas.	0	0,026	0,102	0,231	1,854	24	2,213	0,092
3.5. Puedo tomar iniciativas y trabajar con autonomía.	0	0,052	0,102	0,154	0,309	24	0,617	0,026
3.6. Me siento estimulado por mis superiores.	0	0	0,204	0,154	1,854	24	2,212	0,092
3.7. Me siento apoyado por mis colegas para la realización del trabajo diario.	0	0,026	0,051	0,154	1,957	24	2,188	0,091
	0	0,052	0	0,231	0,515	24	0,798	0,033
3.8. Me siento miembro de un equipo con objetivos definidos.	0	0	0,051	0,231	2,06	24	2,342	0,098
3.9. Siento que padres de familia o representantes apoyan la tarea educativa que realizo.	0	0,026	0,051	0,231	1,957	24	2,265	0,094
3.10. Me preocupo porque mi apariencia personal sea la mejor.	0	0	0,051	0,231	2,06	24	2,342	0,098
3.11. Demuestro seguridad en mis decisiones.	0	0	0,204	0,154	1,854	24	2,212	0,092
TOTAL	---	---	---	---	---	---	24,087	1,004

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 4 Autoevaluación de los docentes: atención a estudiantes con necesidades

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	DOCENTES	TOTAL	PROMEDIO
ESPECIALES (1.03 PTOS.)	1	2	3	4	5	24 Encuestas		
4.1. Puedo detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,05 2	0,10 2	0,15 4	0,30 9	24	0,617	0,062
4.2. Agrupo a los estudiantes por dificultades y los atiendo en forma personal.	0	0,02 6	0,10 2	0,15 4	0,41 2	24	0,694	0,069
4.3. Envío tareas extra a la casa para que el estudiante desarrolle las habilidades en las que presentan problemas.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,51 5	24	0,823	0,082
4.4. Elaboro adaptaciones curriculares para facilitar el aprendizaje a los estudiantes.	0	0,02 6	0,15 3	0,23 1	0,30 9	24	0,719	0,072
4.5. Recomiendo que el estudiante trabaje con un profesional especializado.	0	0,02 6	0 0	0,23 1	0,61 8	24	0,875	0,088
4.6. Propongo tareas diferenciadas según las necesidades de los estudiantes.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,30 9	24	0,617	0,062
4.7. Propongo la misma tarea grupal con distintos niveles de profundidad.	0	0 0	0,10 2	0,23 1	0,51 5	24	0,848	0,085
4.8. Permito que se integren espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,05 2	0,05 1	0,15 4	0,51 5	24	0,772	0,077
4.9. Me comunico permanentemente con los padres de familia o representantes, a través de esquelas, registros, informes o cuadernos.	0	0,02 6	0,05 1	0,15 4	0,61 8	24	0,849	0,085
4.10. Realizo entrevistas personales con los padres para informarles sobre del avance académico y personal del estudiante.	0	0,02 6	0,05 1	0,23 1	0,51 5	24	0,823	0,082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	7,637	0,764

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 5

Aplicación de normas y reglamentos

5. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.03 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
5.1. Aplico el reglamento interno de la institución en las actividades que me competen.	0	0,026	0,102	0,077	1,957	24	2,162	0,090
5.2. Respeto y cumpla las normas académicas e institucionales.	0	0	0	1,463	0,412	24	1,875	0,078
5.3. Elaboro el plan anual de la asignatura que dicto.	0	0	0,051	0,231	1,854	24	2,136	0,089
5.4. Entrego el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0	0,102	0,385	1,648	24	2,135	0,089
5.5. Enmarco el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	0,204	0,385	1,442	24	2,031	0,085
5.6. Entrego a los estudiantes las calificaciones en los tiempos previstos por las autoridades.	0	0,052	0,051	0,154	1,648	24	1,905	0,079
5.7. Planifico mis clases en función del horario establecido.	0	0,026	0,102	0,154	1,854	24	2,136	0,089
5.8. Planifico mis clases en el marco del currículo nacional.	0	0,052	0,051	0,154	0,412	24	0,669	0,028
5.9. Llego puntualmente a todas mis clases.	0	0	0,102	0,231	1,648	24	1,981	0,083
5.10. Falto a mi trabajo solo en caso de fuerza mayor.	0	0,052	0,051	0,231	1,751	24	2,085	0,087
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	19,115	0,796

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 6

Autoevaluación de los docentes: relaciones con la comunidad

6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
6.1. Participo decididamente en actividades para el desarrollo de la comunidad	0	0,026	0,051	0,154	1,648	24	1,879	0,078
6.2. Me gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes.	0	0	0,102	0,385	1,545	24	2,032	0,085
6.3. Colaboro en la administración y ejecución de tareas extra curriculares.	0	0,052	0,102	0,77	0,927	24	1,851	0,077
6.4. Apoyo el trabajo de mis colegas aún fuera del tiempo de clases.	0	0	0,255	0,616	0,824	24	1,695	0,071
6.5. Comparto con mis compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0	0,102	0,154	1,545	24	1,801	0,075
6.6. Colaboro en la consecución de los objetivos y metas de relación comunitaria planteadas en el PEI.	0	0	0,051	0,385	1,648	24	2,084	0,087
6.7. Estoy abierto al diálogo y al trabajo planteado por la comunidad.	0	0	0	1,078	0,927	24	2,005	0,084
6.8. Participo en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,104	0,102	0,77	0,721	24	1,697	0,071
6.9. Me gusta participar de las decisiones de los Consejos Directivos o Técnicos que impliquen un trabajo comunitario.	0	0,104	0,102	0,154	1,03	24	1,39	0,058
TOTAL	---	---	---	---	---	---	16,434	0,685

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 7

Autoevaluación de los docentes: clima de trabajo

7. CLIMA DE TRABAJO (0.93 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL DOCENTES 24 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.	0	0,026	0,051	0,154	1,648	24	1,879	0,078
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.	0	0	0,102	0,154	1,545	24	1,801	0,075
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.	0	0	0,051	0,154	1,648	24	1,853	0,077
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.	0	0	0	0,231	1,854	24	2,085	0,087
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,052	0,102	0,154	1,854	24	2,162	0,090
7.6. Cumpló los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.	0	0,052	0,102	0,154	0,412	24	0,72	0,030
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.	0	0	0,051	0,154	1,957	24	2,162	0,090
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.	0	0,026	0,102	0,154	0,412	24	0,694	0,029
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.	0	0	0	0,154	2,266	24	2,42	0,101
TOTAL	---	---	---	---	---	---	15,776	0,657

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

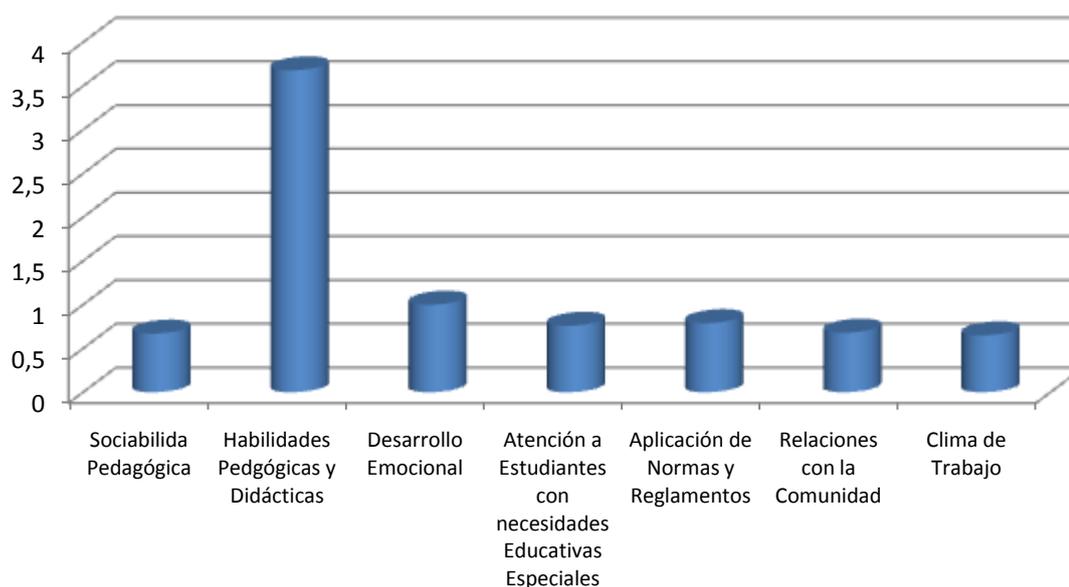
Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 8**Autoevaluación de los docentes: cuadro estadístico resumen**

Dimensión	Resultado
1. Sociabilidad Pedagógica	0.67
2. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	3.68
3. Desarrollo Emocional	1.00
4. Atención a estudiantes con necesidades educativas Especiales	0.76
5. Aplicación de Normas y Reglamentos	0.79
6. Relaciones con la Comunidad	0.68
7. Clima de Trabajo	0.65
Puntaje Total	8.26/10

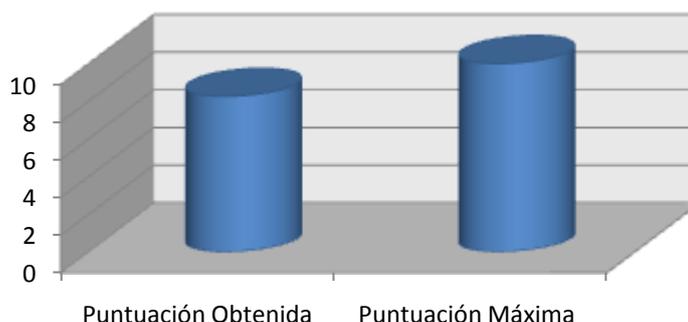
Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Análisis Gráfico 1**AUTOEVALUACIÓN DE LOS DOCENTES: CUADRO ESTADÍSTICO RESUMEN**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la autoevaluación de los docentes se tomó en consideración la sociabilidad pedagógica en la cual hacemos referencia a la realidad que vive el docente en el aula de clase como por ejemplo el estilo de guiar la formación de los alumnos; las habilidades didácticas y pedagógicas se toma en referencia la preparación y práctica del docente al realizar el proceso de enseñanza aprendizaje; en el desarrollo emocional nos referimos a la inteligencia emocional que el docente posee para su desempeño en el medio educativo; en la atención a estudiantes con necesidades especiales hacemos referencia al trato adecuado que deben recibir los alumnos que poseen limitaciones intelectuales, motrices o sensoriales; en la aplicación de normas y reglamentos se analizó el nivel de conocimiento que posee el docente sobre los reglamentos que rigen en la institución educativa; en la relación con la comunidad podemos indicar que se buscó medir cómo se encuentra la interacción del profesor con el medio social que lo circunda y el clima de trabajo nos referimos al ambiente que se da en el día a día de la institución educativa, la relación que el docente mantiene con sus compañeros de trabajo. Dentro de los resultados se obtiene como la mayor fortaleza las habilidades pedagógicas y didácticas. Como resultado de mayor debilidad se obtiene la atención a alumnos con necesidades educativas especiales, esto hace referencia al criterio de los docentes de que en conocimientos de actualización de atención a estudiantes con necesidades educativas especiales es un tema que no se lo ha desarrollado con la profundidad necesaria. Dentro del resultado global de la autoevaluación de los docentes obtenemos un puntaje de 8.26 lo cual nos proyecta un resultado de calidad bueno dentro de la autoevaluación de los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur.

Tabla 9

Coevaluación de los docentes: desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas

COEVALUACIÓN DE DOCENTES (POR PARTE DE COORDINADORES DE ÁREA) (10 PTOS)								
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:								
1. DESARROLLO DE HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (3.46 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 96 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0,96	2,88	7,225	15,400	96	26,465	0,276
1.2. Planifica las clases en coordinación con los compañeros de área.	0	0,48	1,92	8,67	19,250	96	30,32	0,316
1.3. Elabora el plan anual de asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	1,536	1,92	8,67	15,4	96	27,526	0,287
1.4. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,96	1,92	8,67	17,325	96	28,875	0,301
1.5. Adapta espacios y recursos en función de las necesidades de los estudiantes.	0	0,96	2,88	5,78	19,25	96	28,87	0,301
1.6. Utiliza bibliografía actualizada.	0	1,44	1,92	5,78	19,25	96	28,39	0,296
1.7. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje significativo de los estudiantes.	0	0	1,92	5,78	24,255	96	31,955	0,333
1.8. Elabora recursos didácticos novedosos.	0	0,48	3,84	8,67	15,4	96	28,390	0,296
1.9. Elabora adaptaciones del currículo para estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0,576	5,76	4,335	17,325	96	27,996	0,292
TOTAL	---	---	---	---	---	---	258,787	2,696

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 10

Coevaluación de los docentes: cumplimiento de normas y reglamentos

2. CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.92 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 96 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	0,96	3,84	8,67	15,400	96	28,87	0,301
2.2. Entrega del plan anual y de la unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,48	1,152	5,78	23,1	96	30,512	0,318
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las autoridades cada trimestre, bimestre o quinaste.	0	0,96	0,96	2,89	26,95	96	31,76	0,331
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca.	0	0	0,96	2,89	30,8	96	34,650	0,361
2.5. Programa actividades para realizar con padres de familia,	0	0,096	0,96	8,67	23,1	96	32,826	0,342
TOTAL	---	---	---	---	---	---	158,618	1,652

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 11

Coevaluación de los docentes: disposición al cambio en educación

3. DISPOSICIÓN AL CAMBIO EN EDUCACIÓN (1.54 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 96 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Propone nuevas iniciativas de trabajo.	0	0	0,96	8,67	23,1	96	32,73	0,341
3.2. Investiga nuevas formas de enseñanza del área que dicta.	0	0,48	1,92	2,89	26,95	96	32,24	0,336
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas del P.E.I.	0	0	0,96	2,89	30,8	96	34,65	0,361
3.4. Logra identificarse de manera personal con las actividades que realiza.	0	0,48	1,92	5,78	23,1	96	31,28	0,326
TOTAL	---	---	---	---	---	---	130,9	1,364

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 12**Coevaluación de los docentes: desarrollo emocional**

4. DESARROLLO EMOCIONAL (3.08 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 96 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.	0	0	0,96	8,67	23,1	96	32,73	0,341
4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.	0	0,576	1,92	5,78	23,1	96	31,376	0,327
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.	0	0	0,96	2,89	30,8	96	34,65	0,361
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.	0	0,96	1,92	5,78	19,25	96	27,91	0,291
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.	0	0	0,96	5,78	26,95	96	33,69	0,351
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.	0	0,96	0,96	5,78	23,1	96	30,8	0,321
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.	0	0,48	0,96	2,89	11,55	96	15,88	0,165
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.	0	0,48	1,92	5,78	23,1	96	31,28	0,326
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	238,316	2,482

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 13**Coevaluación de los docentes: cuadro resumen**

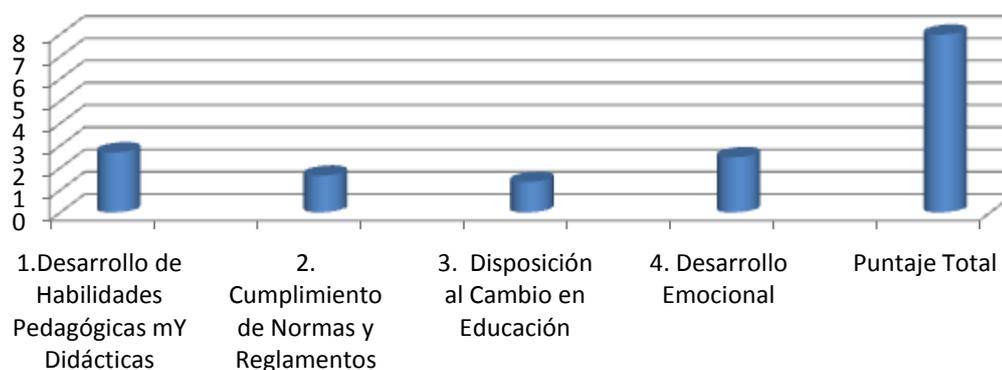
Dimensión	Resultado
1.Desarrollo de Habilidades Pedagógicas Y Didácticas	2.69
2. Cumplimiento de Normas y Reglamentos	1.65
3. Disposición al Cambio en Educación	1.36
4. Desarrollo Emocional	2.48
Puntaje Total	7.98/10

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

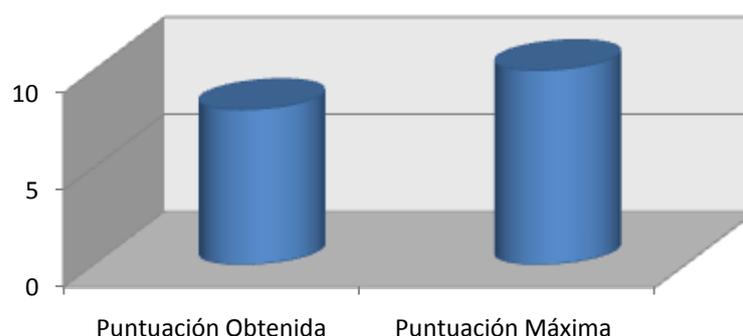
Análisis gráfico 2

Coevaluación de los docentes: cuadro resumen



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la coevaluación de los docentes se tomó en consideración el desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas por parte de los coordinadores de área se puso de manifiesto cómo se desarrolla el docente en relación con los coordinadores en el marco de atención a la diversidad, elaboración de recursos didácticos, uso de bibliografía actualizada; el cumplimiento de normas y reglamentos se tomó en cuenta si el docente aplica el reglamento interno de la institución, entrega del plan

anual y calificaciones dentro del tiempo esperado, su puntualidad; en la disposición al cambio en educación se analizó el estado de proponer nuevas iniciativas de trabajo, la identificación de su trabajo con relación a la institución educativa y en el desarrollo emocional se tomó en cuenta como es el trató con los compañeros de la institución y el estado del clima de trabajo en la Unidad Educativa Quito Sur. Como mayor debilidad se expresa el conocimiento y dominio de los estatutos legales que rigen el proceso educativo y en su aspecto de fortaleza se evidencia el uso y manejo de técnica y habilidades didácticas. En el resultado global de la valoración de la coevaluación de los docentes se obtiene un puntaje de 7.98, lo cual nos proyecta un parámetro de bueno.

Tabla 14

Evaluación de los docentes por parte de los directivos: sociabilidad pedagógica

EVALUACIÓN DE DOCENTES POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS (RECTOR O DIRECTOR, VICERRECTOR Y 3 VOCALES PRINCIPALES DEL CONSEJO EJECUTIVO) (10 PTOS)

1. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (2,35 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 96 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución: 1.1. Toma en cuenta las sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	0,962	2,96	6,63	8,850	96	19,402	0,202
1.2. Si un estudiante falta se preocupa por su ausencia y llama al padre de familia o representante.	0	0	2,22	4,42	17,700	96	24,34	0,254
1.1. Selecciona los contenidos de aprendizaje de acuerdo con el desarrollo cognitivo y socio afectivo de los estudiantes.	0	1,11	2,96	4,42	8,850	96	17,34	0,181
1.4. Propicia el debate y el respeto por las opiniones diferentes.	0	1,11	2,22	5,525	11,800	96	20,655	0,215
1.5. Ejemplifica cada uno de los temas tratados y los adecua al contexto de los estudiantes.	0	0,74	2,22	4,42	14,750	96	22,13	0,231
1.6. Explica la importancia de los temas tratados para el aprendizaje y la vida futura de los estudiantes.	0	0,74	1,48	6,63	13,275	96	22,125	0,230
1.7. Reajusta la programación con base en los resultados obtenidos en la evaluación.	0	0,74	1,48	2,21	17,700	96	22,13	0,231
1.8. Desarrolla en los estudiantes la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto.	0	0,518	3,404	2,431	14,750	96	21,103	0,220
TOTAL	---	---	---	---	---	---	169,225	1,763

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 15

Evaluación de los docentes por parte de los directivos: atención a los estudiantes con necesidades individuales

2. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (2.06 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 96 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
2.1. Propicia el respecto a las personas con capacidades diferentes.	0	0,296	1,48	4,42	17,700	96	23,896	0,249
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.	0	0,592	1,48	4,42	14,750	96	21,242	0,221
2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.	0	0,592	1,776	5,525	14,750	96	22,643	0,236
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.	0	0,666	1,48	2,21	3,835	96	8,191	0,085
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.	0	0,592	4,44	2,21	11,800	96	19,042	0,198
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	0,37	1,48	6,63	14,750	96	23,23	0,242
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.	0	0,962	1,48	2,21	17,700	96	22,352	0,233
TOTAL	---	---	---	---	---	---	140,596	1,465

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 16

Evaluación de los docentes por parte de los directivos: habilidades pedagógicas y didácticas

3. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (2.94 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 96 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
3.1. Utiliza bibliografía actualizada.	0	0,592	1,48	6,63	13,275	96	21,977	0,229
3.2. Enmarca el plan anual en el proyecto educativo institucional.	0	0	2,96	4,42	14,750	96	22,13	0,231
3.3. Elabora el plan anual de la asignatura conforme solicita la autoridad respectiva.	0	0	1,628	2,21	20,650	96	24,488	0,255
3.4. Entrega el plan anual y de unidad didáctica en los plazos estipulados por las autoridades.	0	0,296	4,44	6,63	8,850	96	20,216	0,211
3.5. Planifica las clases en el marco del currículo nacional.	0	0,37	1,48	8,84	13,275	96	23,965	0,250
3.6. Da a conocer a los estudiantes, al inicio del año lectivo, la programación y los objetivos de la asignatura.	0	0,37	2,96	6,63	10,325	96	20,285	0,211
3.7. Explica los criterios de evaluación del área al inicio del año lectivo.	0	0,592	1,628	11,05	8,850	96	22,12	0,230
3.8. Entrega a los estudiantes las pruebas y trabajos calificados a tiempo.	0	0,37	2,22	6,63	11,800	96	21,02	0,219
3.9. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	0,148	1,48	4,42	17,700	96	23,748	0,247
3.10. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes, exponiéndolos a problemas similares a los que se enfrentarán en la vida diaria.	0	0,518	0,74	0,221	20,650	96	22,129	0,231
TOTAL	---	---	---	---	---	---	222,078	2,313

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 17

Evaluación de los docentes por parte de los directivos: aplicación de normas y reglamentos

4. APLICACIÓN DE NORMAS Y REGLAMENTOS (1.47 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 96 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
4.1. Aplica el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen.	0	1,406	2,96	4,42	8,850	96	17,636	0,184
4.2. Dedicar el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.	0	0,74	1,48	3,536	17,700	96	23,456	0,244
4.3. Sitúa los conflictos, que se dan en el trabajo, en el terreno profesional.	0	0,592	2,22	6,63	10,325	96	19,767	0,206
4.4. Le gusta participar en los Consejos Directivos o Técnicos.	0	0,666	2,368	4,42	11,800	96	19,254	0,201
4.5. Llega puntualmente a todas las clases.	0	0,666	2,96	2,21	14,750	96	20,586	0,214
TOTAL	---	---	---	---	---	---	100,699	1,049

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 18

Evaluación de los docentes por parte de los directivos: relación con la comunidad

5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (1.18 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 96 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
En promedio, el docente de su institución:								
5.1. Participa activamente en el desarrollo de la comunidad.	0	1,11	2,22	4,42	8,850	96	16,6	0,173
5.2. Le gusta programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes	0	0,37	2,96	4,42	14,750	96	22,5	0,234
5.3. Comparte con sus compañeros estrategias para mejorar las prácticas docentes encaminadas al desarrollo comunitario.	0	0,666	2,96	6,63	8,850	96	19,106	0,199
5.4. Participa en las actividades de la institución relacionadas con el desarrollo integral de la comunidad.	0	0,37	2,96	5,525	11,800	96	20,655	0,215
TOTAL	---	---	---	---	---	---	78,861	0,821

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 19

Evaluación de los docentes por parte de los directivos: resumen de los resultados

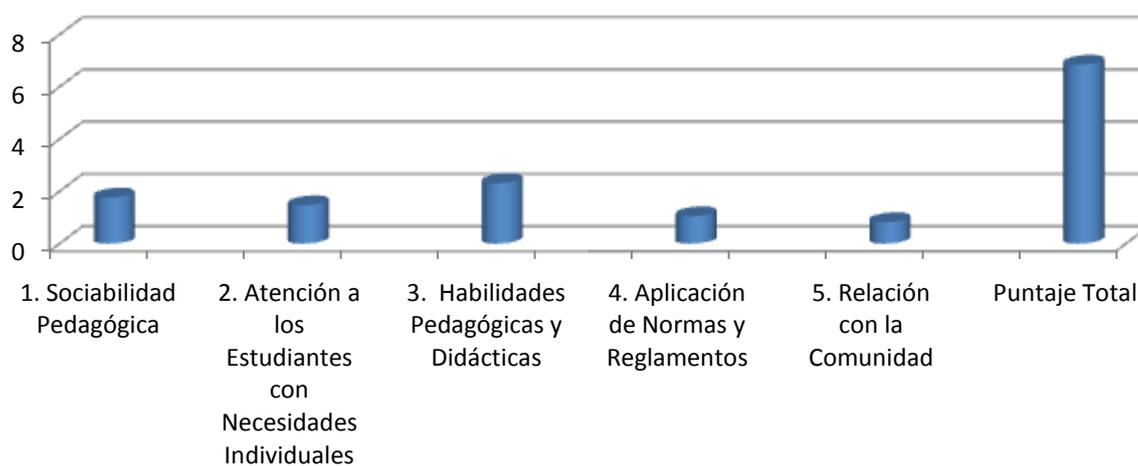
Dimensión	Resultado
1. Sociabilidad Pedagógica	1.76
2. Atención a los Estudiantes con Necesidades Individuales	1.46
3. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	2.31
4. Aplicación de Normas y Reglamentos	1.04
5. Relación con la Comunidad	0.82
Puntaje Total	6.84/10

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

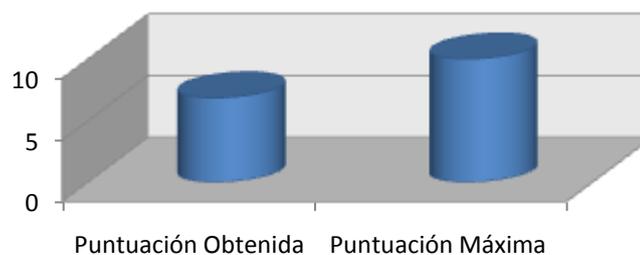
Análisis gráfico 3

Evaluación de los docentes por parte de los directivos: resumen de los resultados



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la valoración de los docentes por parte de los directivos en lo referente a su desempeño de la sociabilidad pedagógica del docente de la Unidad Educativa Quito Sur se tomó en cuenta la importancia que se da al criterio estudiantil, relación con los representantes de los alumnos, desarrollo del respeto dentro del aula de clase; en la atención a estudiantes con necesidades individuales se valoró el estado en el cual se propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes, conocimiento de detección de necesidades educativas especiales y colaboración en la elaboración de procesos de adaptaciones curriculares; en habilidades pedagógicas y didácticas se valoró aspectos como el uso de bibliografía actualizada, enmarcación de la educación brindada en marco al proyecto educativo institucional, entrega de programación a los estudiantes y la preparación de las clases en función de las necesidades de los alumnos; en aplicación de normas y reglamentos se tomó en cuenta la aplicación del reglamento interno, utilización de tiempo necesario para la realización de las actividades a su cargo y puntualidad y en la relación con la comunidad se valoró el nivel en el cual el docente participa activamente en el desarrollo de la comunidad se valoró el agrado de programar actividades para realizar con padres de familia, representantes y estudiantes. Como punto de falencia se proyecta la atención a estudiantes con necesidades específicas, fenómeno que surge en la poca política que existe en cuanto al camino formal a seguir en la atención a un estudiante que presenta algún tipo de necesidad educativa. Como fortaleza se evidencia las habilidades Pedagógicas y Didácticas. Dentro de la calidad global de la evaluación de los docentes por parte de los directivos se obtiene un puntaje de 6.84 lo cual permite concluir que la calidad docente según los directivos es buena.

Tabla 20

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades pedagógicas y didácticas

284 Alumnos

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DIDÁCTICAS (10.97 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 284 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
1.1. Prepara las clases en función de las necesidades de los estudiantes.	0	15.84	35.3	53	70.6	284	174.74	0.448
1.2. Da a conocer a los estudiantes la programación y los objetivos del área al inicio del año lectivo.	0	14.08	21.18	79.5	67.07	284	181.83	0.466
1.3. Explica las relaciones que existen entre los diversos temas o contenidos señalados.	0	3.52	14.12	53	141.2	284	211.84	0.543
1.4. Realiza una introducción antes de iniciar un nuevo tema o contenido.	0	3.52	28.24	53	109.43	284	194.19	0.498
1.5. Ejemplifica los temas tratados.	0	1.76	21.18	63.6	141.2	284	227.74	0.584
1.6. Adecua los temas a los intereses de los estudiantes.	0	3.52	35.3	53	105.9	284	197.72	0.507
1.7. Utiliza tecnologías de comunicación e información para sus clases.	0	3.52	7.06	106	70.6	284	187.18	0.480
1.8. Desarrolla en los estudiantes la siguientes habilidades:								
1.8.1. Analizar.	0	3.52	35.3	79.5	63.54	284	181.86	0.466
1.8.2. Sintetizar.	0	12.32	17.65	53	105.9	284	188.87	0.484
1.8.3. Reflexionar.	0	3.52	17.65	53	105.9	284	180.07	0.462
1.8.4. Observar.	0	3.52	28.24	47.7	141.2	284	220.660	0.566
1.8.5. Descubrir.	0	8.8	17.65	84.8	84.72	284	195.97	0.502
1.8.6. Redactar con claridad.	0	3.52	7.06	21.2	77.66	284	109.44	0.281
1.8.7. Escribir correctamente.	0	12.32	35.3	53	70.6	284	171.22	0.439
1.8.8. Leer comprensivamente.	0	3.52	35.3	53	105.9	284	197.72	0.507
TOTAL	---	---	---	---	---	---	2821.050	7.233

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 21

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: habilidades de sociabilidad pedagógica

2. HABILIDADES DE SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (4.12 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 284 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Explica a los estudiantes la forma en que se evaluará la asignatura.	0	3.52	17.65	53	134.14	284	208.31	0.534
2.2. Utiliza el lenguaje adecuado en las clases para que los estudiantes le comprendan.	0	3.52	35.3	53	70.6	284	162.42	0.416
2.3. Recuerda a los estudiantes los temas enseñados en la clase anterior.	0	4.4	35.3	31.8	141.2	284	212.7	0.545
2.4. Pregunta a los estudiantes sobre las ideas más importantes de la clase anterior.	0	5.28	52.95	31.8	63.54	284	153.57	0.394
2.5. Realiza resúmenes de los temas tratados al final de la clase.	0	8.8	21.18	53	105.9	284	188.88	0.484
2.6. Aprovecha el entorno natural y social para propiciar el aprendizaje de los estudiantes.	0	3.52	14.12	21.2	60.01	284	98.85	0.253
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1024.730	2.628

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 22

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: atención a los estudiantes con necesidades individuales

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (4.80 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 284 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.	0	3.52	35.3	31.8	141.2	284	211.820	0.543
3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.	0	7.04	17.65	106	63.54	284	194.230	0.498
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.	0	3.52	7.06	21.2	77.66	284	109.440	0.281
3.4. Envía tareas extras a la casa.	0	3.52	35.3	21.2	84.72	284	144.740	0.371
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.	0	11.44	17.65	26.5	141.2	284	196.790	0.505
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.	0	17.6	14.12	21.2	141.2	284	194.120	0.498
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de la clase.	0	8.8	24.71	53	91.78	284	178.290	0.457
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1229.430	3.152

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 23**Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: relaciones con los estudiantes**

4. RELACIONES CON LOS ESTUDIANTES (4.11 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 284 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Enseña a respetar a las personas diferentes.	0	14.08	35.3	53	63.540	284	165.92	0.425
4.2. Enseña a no discriminar a los estudiantes por ningún motivo.	0	15.84	14.12	53	70.600	284	153.56	0.394
4.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	3.52	7.06	21.2	74.130	284	105.91	0.272
4.4. Toma en cuenta las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios de los estudiantes.	0	12.32	14.12	53	105.9	284	185.34	0.475
4.5. Resuelve los actos indisciplinarios de los estudiantes, sin agredirles en forma verbal o física	0	3.52	35.3	31.8	112.96	284	183.58	0.471
4.6. Trata a los estudiantes con cortesía y respeto.	0	12.32	35.3	53	63.540	284	164.16	0.421
TOTAL	---	---	---	---	---	---	958.470	2.458

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 24**EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES POR PARTE DE LOS ESTUDIANTES: RESUMEN DE LOS RESULTADOS**

Dimensión	Resultado
1. Habilidades Pedagógicas y Didácticas	7.233
2. Habilidades de Sociabilidad Pedagógica	2.628
3. Atención a los estudiantes con necesidades individuales	3.152
4. Relaciones con los Estudiantes	2.458
Puntaje Total	15.471/ 24

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

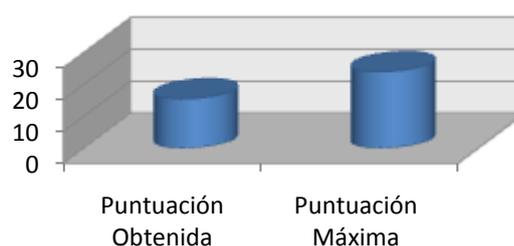
Análisis Gráfico 4

Evaluación de los docentes por parte de los estudiantes: resumen de los resultados



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se tomó en cuenta las dimensiones de habilidades pedagógicas y didácticas los alumnos de la Unidad Educativa Quito Sur expresan que el nivel de preparar clases en función de sus necesidades por parte de los docentes, ejemplificar los temas tratados y desarrollo de aspectos cognitivos, en habilidades de sociabilidad pedagógica se toma en cuenta la explicación del docente de la forma de valorar su asignatura, uso de lenguaje claro, uso del entorno natural en las clases; en atención a los estudiantes con necesidades individuales se tomó en cuenta la preocupación del docente con el

estudiante y su comunicación con sus padres de familia y el nivel de integración generado con el estudiante en relación con sus compañeros y en la relación del docente con el estudiante se compone de las habilidades del docente en desarrollar el respeto a personas diferentes, la enseñanza de no discriminar a sus compañeros bajo ningún motivo, el trato a los estudiantes con cortesía y respeto. Como punto de debilidad se obtiene la atención a estudiantes con necesidades individuales, lo cual se vuelve un factor a trabajar y mejorar en la Unidad Educativa Quito Sur y como factor de fortaleza se obtiene las habilidades de sociabilidad pedagógica. Dentro del promedio global en la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes se proyectó un puntaje de 15.47 lo cual nos permite indicar que se encuentra dentro de parámetros buenos de calidad.

Tabla 25

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: relación con la comunidad

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:	208 Padres de Familia Encuestados					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
1. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD (2.53 PTOS)						208 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
El docente:								
1.1. Planifica y realiza actividades conjuntamente con padres de familia o representantes y estudiantes.	0	8.44	25.26	75.84	84.3	208	193.84	0.498
1.2. Colabora en el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad	0	8.44	42.1	50.56	126.45	208	227.55	0.585
1.3. Contribuye con sus acciones a mejorar las relaciones de los miembros de la comunidad.	0	4.22	21.05	94.8	126.45	208	246.52	0.634
TOTAL	--	---	---	---	---	---	667.910	1.717

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 26

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: normas y reglamentos

2. NORMAS Y REGLAMENTOS (3.37 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5			
El docente:								
2.1. Es puntual a la hora de iniciar las clases.	0	21.1	25.26	63.2	84.3	208	193.86	0.510
2.2. Permanece con los estudiantes durante toda la jornada de trabajo.	0	18.99	42.1	56.88	92.73	208	210.7	0.542
2.3. Entrega las calificaciones oportunamente.	0	6.33	8.42	75.84	168.6	208	259.19	0.666
2.4. Se comunica con el padre de familia o representante para informarle sobre el rendimiento de su hijo o representado.	0	84.44	16.84	63.2	168.6	208	333.08	0.856
TOTAL	---	---	---	---	---	---	996.830	2.574

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 27

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: sociabilidad pedagógica

3. SOCIABILIDAD PEDAGÓGICA (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 208 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
3.1. Trata a su hijo, hija o representado con cortesía y respeto.	0	4.22	42.1	31.6	160.17	208	238.09	0.612
3.2. Resuelve los problemas de indisciplina de su hijo o representado sin agredirle verbal o físicamente.	0	19.62	21.05	31.6	151.74	208	224.013	0.576
3.3. Enseña a mantener buenas relaciones entre estudiantes.	0	6.33	16.84	50.56	168.6	208	242.33	0.623
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.	0	8.44	8.42	63.2	168.6	208	248.66	0.639
3.6. Se comunica con el padre de familia o representante de manera preferencial a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas.	0	8.44	8.42	50.56	210.75	208	278.17	0.715
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1231.263	3.165

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 28

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: atención a estudiantes con necesidades individuales

4. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES (5.05 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 208 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
El docente:								
4.1. Atiende a su hijo o representado de manera específica.	0	4.22	16.84	31.6	210.75	208	263.41	0.677
4.2. Recomienda que su hijo o representado sea atendido por un profesional especializado.	0	0.633	33.68	63.2	168.6	208	266.113	0.684
4.3. Le asigna tareas especiales a su hijo o representado.	0	132.7	16.84	94.8	92.73	208	266.113	0.684
4.4. Respeta el ritmo de trabajo de su hijo representado en la clase.	0	4.22	16.84	63.2	168.6	208	252.86	0.650
4.5. Envía trabajos extra a los estudiantes para mejorar su rendimiento.	0	8.44	8.42	50.56	168.6	208	236.02	0.607
4.6. Realiza talleres de recuperación pedagógica (clases extras).	0	10.55	29.47	50.56	126.45	208	217.03	0.558
TOTAL	---	---	---	---	---	---	1501.546	3.860

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 29

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: resumen de los resultados

Dimensión	Resultado
1. Relación con la comunidad	1.71
2. Normas y Reglamentos	2.57
3. Sociabilidad Pedagógica	3.16
4. Atención a estudiantes con necesidades individuales	3.86
Puntaje Total	11.31/ 16

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

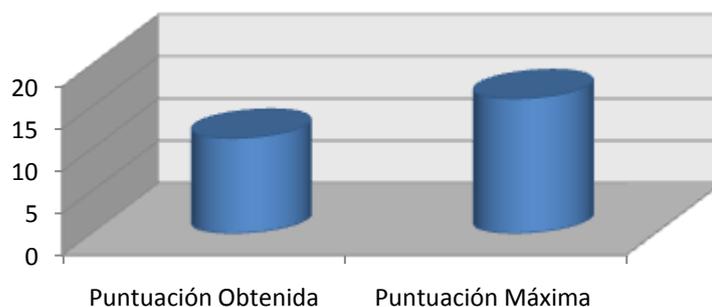
Análisis gráfico 5

Evaluación de los docentes por parte de los padres de familia: resumen de los resultados



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se tomó en cuenta las dimensiones de relación con la comunidad en la que se valoró la planificación y realización de actividades en conjunto con los representantes y estudiantes, la colaboración en el desarrollo de la comunidad; en aplicación de normas y reglamentos se basó en la valoración de iniciar puntualmente las clases, su grado de permanencia junto al estudiantado, entrega de calificaciones y comunicación con los representantes; en la sociabilidad pedagógica se valora el trato del docente al estudiante, la mantención de la disciplina, el tomar en cuenta las sugerencias y comunicación con los representantes y en la atención a los estudiantes con necesidades individuales los padres de familia valoraron al docente en la atención a la diversidad, remisión del caso a profesionales y el apoyo pedagógico brindado. Como debilidad encontramos la atención a estudiantes con necesidades individuales y factor de fortaleza la dimensión de sociabilidad pedagógica. Dentro del rendimiento global de la evaluación de los docentes por parte de los padres de familia se obtiene un puntaje de 11.31 lo cual nos permite indicar que el estándar de calidad es bueno.

Tabla 30**Observación de la clase impartida por el docente: asignatura de la hora de clase observada**

Asignatura de la Clase Observada	Cantidad de Docentes
Matemática	2
Lenguaje	1
Ciencias Naturales	2
Ciencias Sociales	1
Historia	1
Literatura	0
Bilología	1
Física	1
Química	1
Informática	0
Inglés	0
Total	10

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 31**Observación de la clase impartida por el docente: actividades iniciales**

A. ACTIVIDADES INICIALES (7.50 PTOS)

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Presenta el plan de clase al observador.	8	2
2. Inicia su clase puntualmente.	6	4
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	1	9

4. Da a conocer los <i>objetivos de la clase</i> a los estudiantes.	9	1
5. Presenta el tema de clase a los estudiantes.	8	2
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	1	
Total respuestas	33	18
Puntaje total.	41,25	0,00
Puntaje promedio.	4,13	0,00

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 32

Observación de la clase impartida por el docente: proceso de enseñanza – aprendizaje

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
El docente:	Sí	No
1. Considera las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	9	1
2. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o <i>anecdóticos, experiencias o demostraciones</i> .	8	2
3. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	9	1
4. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	9	1
5. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	8	2
6. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	9	1
7. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	9	1
8. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	8	2
9. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	9	1
10. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	2	8
11. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	9	1
12. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	7	3
13. Envía tareas	9	1
Total respuestas	86	21
Puntaje total.	108	0
Puntaje promedio.	10,75	0,00

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 33

Observación de la clase impartida por el docente: ambiente en el aula

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN	
	Sí	No
El docente:		
1. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	8	2
2. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	9	1
3. Valora la participación de los estudiantes.	7	3
4. Mantiene la disciplina en el aula.	9	1
5. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	3	7
Total respuestas	40	14
Puntaje total.	50,0	17,5
Puntaje promedio.	5,00	

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 34

Observación de la clase impartida por el docente: resumen de los resultados

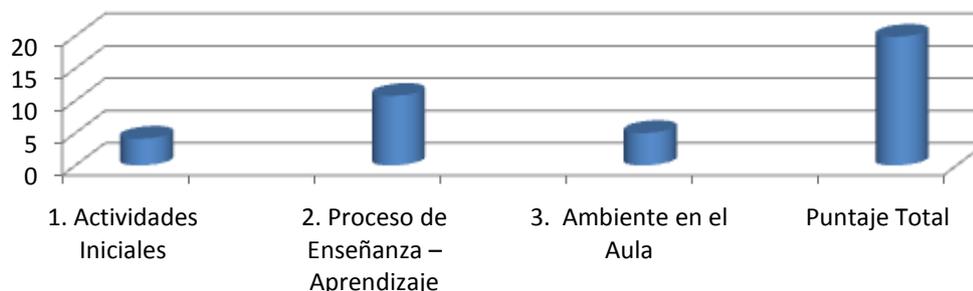
Dimensión	Resultado
1. Actividades Iniciales	4.13
2. Proceso de Enseñanza – Aprendizaje	10.75
3. Ambiente en el Aula	5.00
Puntaje Total	19.88/30

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

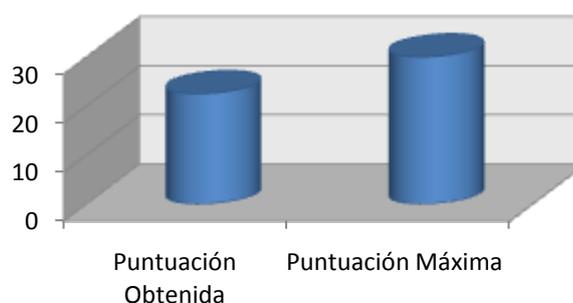
Análisis gráfico 6

Observación de la clase impartida por el docente: resumen de los resultados



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la valoración de la observación directa con los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur se tomó en cuenta las actividades iniciales en donde se valoró la presentación del plan de clase del docente, inicio puntual, explicación de los objetivos y valoraciones de aprendizajes previos; en el proceso de enseñanza – aprendizaje se brinda importancia a el uso de ejemplos reales en la clase, la realización de resúmenes y uso de recursos didácticos creativos y novedosos; en ambiente de aula se valora la calidad del trato brindado al estudiante. Como punto de fortaleza se encuentra la calidad del ambiente del aula que genera el docente para con los estudiantes y como punto de debilidad se obtiene el proceso de enseñanza – aprendizaje. Los resultados globales proyectan un promedio de 19.88, lo cual nos permite indicar que la calidad de las clases impartidas por parte de los docentes evaluados tiene la calidad de buena.

Tabla 35

Resultados de las encuestas aplicadas para la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente de la unidad educativa quito sur

**CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL
DOCENTE:**

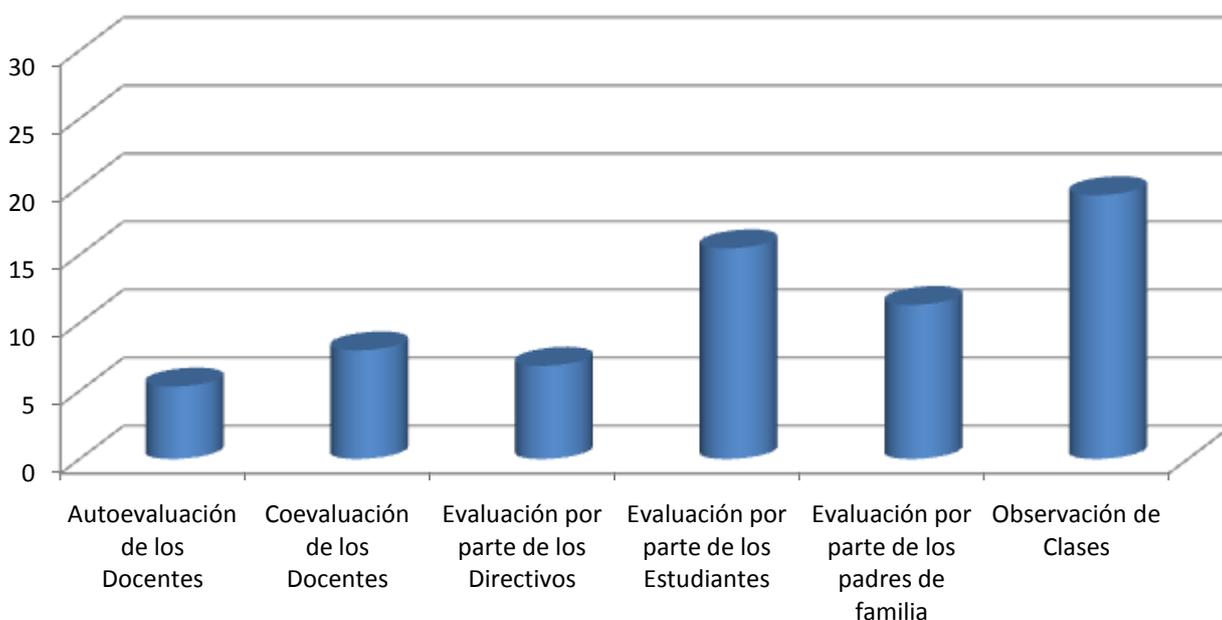
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	CATEG .	EQUIVALENCI A
Autoevaluación de los docentes	8.26		
Coevaluación de los docentes	7,98		
Evaluación de los docentes por los Directivos (Rector o Director, Vicerrector o Subdirector, y 3 Vocales Consejo Directivo o Técnico)	6,84		
Evaluación de los docentes por los estudiantes	15.47		
Evaluación de los docentes por los padres de familia	11.31		
CALIFICACIÓN EN BASE A LOS INSTRUMENTOS APLICADOS	49.86		
CALIFICACIÓN CLASES IMPARTIDAS DOCENTES:	19.88		
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DOCENTES	70	B	BUENO

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

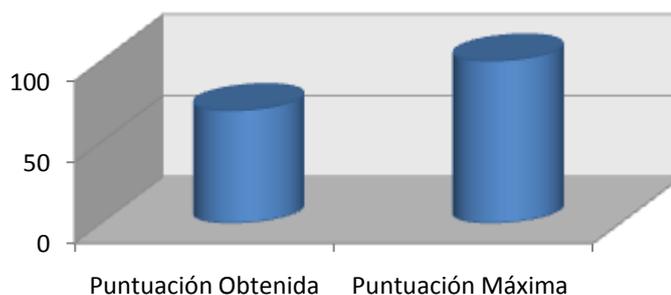
Análisis gráfico 7

Calificación del desempeño profesional docente



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la evaluación de la calidad del desempeño profesional docente se tomó en cuenta la autoevaluación de los docentes, coevaluación, evaluación por los directivos, observación directa del desempeño profesional, valoración por parte de los estudiantes y padres de familia. El punto con mejor resultado fue la autoevaluación docente y el puntaje menor fue el instrumento de valoración del docente por parte del estudiantado. Los resultados globales de cada instrumento nos proyectan el resultado de 70, lo cual permite indicar que la calidad del desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Quito tiene el parámetro de Bueno.

Tabla 36

Autoevaluación de la rectora: competencias gerenciales

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.65 PTOS)						5 cuestionarios	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asisto puntualmente a la institución.	0	0	0	0,35	0,233	5	0,583	0,117
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0,350	0,233	5	0,583	0,117
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0,348	0,175	0,233	5	0,756	0,151
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0,232	0,175	0,233	5	0,640	0,128
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.	0	0	0,116	0,350	0,4664	5	0,932	0,186
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0,058	0,116	0,35	0,233	5	0,757	0,151
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0,116	0,525	0,2332	5	0,8742	0,175
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	5	0,582	0,116
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	5	0,582	0,116
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,699	0,140

1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0,058	0,116	0,350	0	5	0,524	0,105
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.26. Lidero el Consejo Técnico.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0,116	0	0,932	5	1,048	0,210
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0,7	0,233	5	0,933	0,187
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.35. Propicio el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0	0,232	0,35	0,233	5	0,815	0,163
1.36. Coordino la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0,058	0,116	0	0,699	5	0,873	0,175
1.37. Organizo la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.38. Tomo en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.39. Jerarquizo los objetivos que deseo alcanzar con el Plan Institucional.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.40. Establezco objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.41. Defino las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.42. Entrego oportunamente el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.43. Organizo la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.44. Promuevo la investigación pedagógica.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
1.45. Promuevo la innovación pedagógica.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.46. Realizo contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo el conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221

1.47. Planifico y programo la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.48. Solicito informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0	0,175	0,932	5	1,107	0,221
1.49. Busco otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.50. Aplico las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
1.51. Realizo arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
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	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.53. Aplico procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto con base en la normativa legal.	0	0	0	0	1,165	5	1,165	0,233
1.54. Controlo adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0	0,875	0	5	0,875	0,175
1.55. Soy corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios.	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.56. Rindo cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados por el Estado, a los organismos internos de la institución.	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,699	0,140
1.57. Coordino con el Presidente del Comité de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.58. Oriento a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0	0,116	0,35	0,466	5	0,932	0,186
1.59. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0	0,35	0,699	5	1,049	0,210
1.60. Informo sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
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	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
1.62. Atiendo, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos	0	0	0,116	0,525	0,233	5	0,874	0,175
1.63. Actúo a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,699	0,140
TOTAL	---	---	---	---	---	---	54,632	10,926

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 37

Autoevaluación de la rectora: competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.26 PTOS)						TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organizo la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0,700	0,233	5	0,933	0,187
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	0,525	0,233	5	0,758	0,152
2.3. Organizo con el Consejo Técnico la revisión de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,699	0,140
2.4. Observo el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0,175	0,233	5	0,408	0,082
2.5. Asesoro directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0,116	0	0,466	5	0,582	0,116
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	0,350	0,233	5	0,583	0,117
2.7. Verifico la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
2.8. Superviso el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0,116	0,000	0,233	5	0,349	0,070
2.9. Realizo acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
2.10. Realizo acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0,058	0,116	0,175	0,466	5	0,815	0,163
2.11. Garantizo el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	5	0,582	0,116
2.12. Garantizo la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0,116	0,175	0,466	5	0,757	0,151
2.13. Garantizo la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0,058	0,116	0,175	0,233	---	0,582	0,116
2.14. Oriento a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0,175	0,233	---	0,408	0,082
TOTAL	---	---	---	---	---	---	9,961	1,992

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 38

Autoevaluación de la rectora: competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.09 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantengo comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0,116	0	0,466	5	0,582	0,116
3.2. Apoyo el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0,350	0,233	5	0,583	0,117
3.3. Mantengo buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0,116	0,350	0,233	5	0,699	0,140
3.4. Evito tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,350	0,466	5	0,932	0,186
3.5. Delego responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0,116	0,175	0,233	5	0,524	0,105
3.6. Promuevo el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0	0,466	5	0,466	0,093
3.7. Relaciono las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,990	0,198
3.8. Promuevo el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0	0,175	0,932 8	5	1,108	0,222
3.9. Promuevo el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0,116	0,175	0,699	5	0,99	0,198
TOTAL	-- -	-- -	---	---	---	---	6,874	1,375

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 39

Autoevaluación de la rectora: resumen de los resultados

Dimensión	Resultado
1. Competencias Gerenciales	10.92
2. Competencias Pedagógicas	1.99
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad	1.37
Puntaje Total	14.29 / 20

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

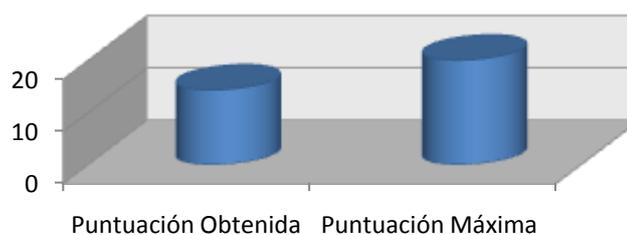
Análisis gráfico 8

Autoevaluación de la rectora: resumen de los resultados



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la autoevaluación de la Rectora de la Unidad Educativa Quito Sur se tomó en cuenta las competencias gerenciales, en donde se valoró la puntualidad, el clima de trabajo propuesto; competencias pedagógicas la forma en la cual se desarrolló el proyecto educativo institucional y la competencia de liderazgo en la comunidad que promueve con la institución educativa. Como punto de fortaleza dentro de la autoevaluación se obtiene las competencias de tipo gerencial y el puntaje inferior en lo referente a las competencias de liderazgo en la comunidad. Como puntuación global se proyecta un puntaje de 14.29, lo cual nos permite indicar que la calidad de la autoevaluación directiva cumple el estándar de calidad de Bueno. .

Tabla 40

Evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo: competencias gerenciales

			VALORACIÓN			TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
						14 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.59 PTOS)								
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución durante la jornada de trabajo.	0	0.118	0.354	0.531	1.18	14	2.183	0.156
1.2. Falto a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0.236	0.708	1.888	14	2.832	0.202
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.118	0.118	0.531	1.652	14	2.419	0.173
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo	0	0.118	0.354	0.708	0.944	14	2.124	0.152
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0.118	0.354	0.531	0.708	14	1.711	0.122
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0.354	0.531	1.416	14	2.301	0.164
1.6. Estimula y sanciona al personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0.118	0	0.531	1.652	14	2.301	0.164
1.7. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Técnico.	0	0	0.354	0.531	1.888	14	2.773	0.198
1.8. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0.118	0.354	0.531	0.708	14	1.711	0.122
1.10. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.11. Realiza el seguimiento a las actividades que delega.	0	0.118	0.354	0.354	1.18	14	2.006	0.143
1.12. Delega responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0.354	0.531	1.4016	14	2.2866	0.163
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0.118	0.354	0.531	1.18	14	2.183	0.156
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0.295	0.354	0.531	0.472	14	1.652	0.118
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0.354	0.531	1.652	14	2.537	0.181
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139

1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0.118	0	0.531	2.124	14	2.773	0.198
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.118	0.354	0.531	0.472	14	1.475	0.105
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.118	0	0.531	2.124	14	2.773	0.198
1.26. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0.354	0.531	1.888	14	2.773	0.198
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.708	0.354	1.416	14	2.478	0.177
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Directivo o Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.236	0.354	1.416	14	2.006	0.143
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.148
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0.118	0.236	0.531	1.18	14	2.065	0.148
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0.177	0.236	0.708	0.708	14	1.829	0.131
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.	0	0	0.354	0.708	1.652	14	2.714	0.194
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0.236	0.236	0.354	0.944	14	1.77	0.126
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.177	0.236	0.531	0.944	14	1.888	0.135
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0.236	0.354	2.124	14	2.714	0.194
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0.118	0.236	0.354	1.888	14	2.596	0.185
1.42. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0.118	0.236	0.354	1.18	14	1.888	0.135

1.45. Promueve la innovación pedagógica.	0	0.118	0.236	0.354	1.888	14	2.596	0.185
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0.236	0.354	2.36	14	2.95	0.211
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.	0	0.118	0.236	0.354	1.398	14	2.106	0.150
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0.236	0.354	2.124	14	2.714	0.194
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.51. Realiza arqueos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0.236	0.354	2.124	14	2.714	0.194
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.	0	0.118	0.236	0.354	1.416	14	2.124	0.152
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	0.118	0.236	0.531	1.652	14	2.537	0.181
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0.177	0.236	0.531	0.944	14	1.888	0.135
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.	0	0.177	0.236	0.531	1.416	14	2.36	0.169
1.61. Elabora con el Consejo Directivo o Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.	0	0.177	0.236	0.531	0.944	14	1.888	0.135
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0.118	0.354	0.531	1.18	14	2.183	0.156
TOTAL	---	---	---	---	---	---	135.845	9.703

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 41

Evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo: competencias pedagógicas

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.29 PTOS)						14 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0.059	0.354	0.354	1.888	14	2.655	0.190
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.354	2.832	14	3.186	0.228
2.3. Organiza con el Consejo Directivo o Técnico la revisión de la planificación didáctica	0	0	0.118	0.531	2.36	14	3.009	0.215
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0.177	3.068	14	3.245	0.232
2.5. Asesora al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0.236	0.354	2.36	14	2.950	0.211
2.6. Solicita a los docentes, que den a conocer los objetivos de aprendizaje a los estudiantes, al inicio del año escolar.	0	0	0.354	0.531	1.8688	14	2.754	0.197
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0.236	0.354	2.124	14	2.714	0.194
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0.118	0.354	0.531	0.944	14	1.947	0.139
2.9. Realiza acciones para evitar la repitencia de los estudiantes.	0	0.118	0.236	0.708	0.944	14	2.006	0.143
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.118	0.354	0.177	1.416	14	2.065	0.148
2.11. Supervisa el respeto de los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0	0.177	3.068	14	3.245	0.232
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.118	0.236	0.177	2.124	14	2.655	0.190
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0.118	0.354	0.354	1.18	14	2.006	0.143
2.14. Orienta a los padres de familia para la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.059	0.236	0.177	2.36	14	2.832	0.202
TOTAL	---	---	---	---	---	---	37.269	2.662

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 42

Evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo: competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.12 PTOS)						TOTAL 14 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO	
	1	2	3	4	5				
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0	0.354	2.83	2	14	3.186	0.228
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	1.947	0.70	8	14	2.655	0.190
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	0.236	0.531	2.12	4	14	2.891	0.207
3.4. Evita tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.000	3.30	4	14	3.304	0.236
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0.118	0.531	2.36		14	3.009	0.215
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0.236	0.354	2.36		14	2.95	0.211
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.531	2.59	6	14	3.127	0.223
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0.05	0.354	0.354	1.88	8	14	2.655	0.190
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.531	2.59	6	14	3.127	0.223
TOTAL	--	---	---	---	---	---	---	26.904	1.922

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 43

Evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo: resumen de resultados

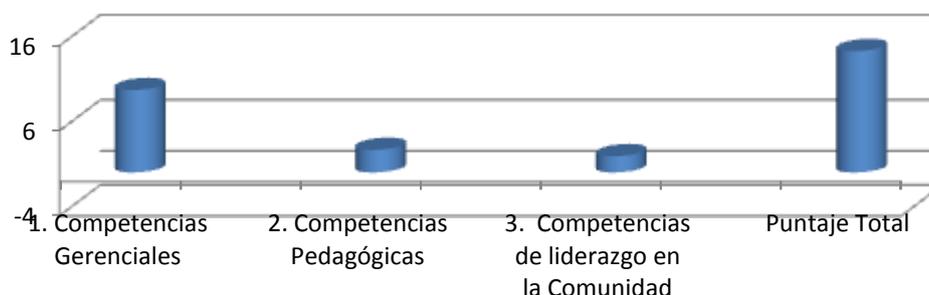
Dimensión	Resultado
1. Competencias Gerenciales	9.70
2. Competencias Pedagógicas	2.66
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad	1.92
Puntaje Total	14.28 / 20

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

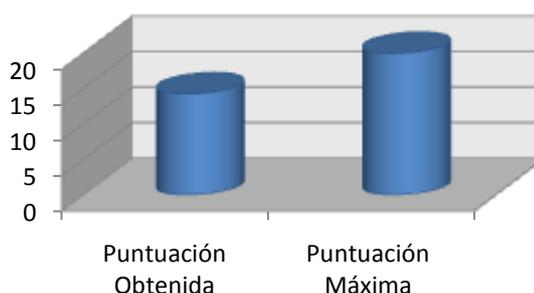
Análisis gráfico 9

Evaluación de la rectora por parte del consejo ejecutivo: resumen de resultados



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la valoración de la Rectora por parte del consejo ejecutivo se tomó en cuenta el desempeño en las competencias gerenciales el cumplimiento del reglamento interno de la institución; competencias pedagógicas en donde se valoró el cumplimiento del proyecto educativo de la institución y finalmente las competencias de liderazgo en la comunidad, la forma en la cual la Unidad Educativa Quito Sur se relaciona con el resto de la comunidad educativa. Como punto de fortaleza se obtuvo un mayor puntaje en competencias gerenciales y el menor en competencias de liderazgo en la comunidad. En el puntaje total se obtuvo un 14.28, lo que nos permite indicar que el parámetro de calidad es Bueno.

Tabla 44

Evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil: competencias gerenciales

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (10.00 PTOS)	VALORACIÓN N					TOTAL 20 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	1,785	2,68	3,575	20	8,04	0,402
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0,89 5	1,785	3,75 2	5,720	20	12,152	0,608
1.3. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	4,82 4	3,575	20	8,399	0,133
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos	0	0	0	2,68	7,150	20	9,83	0,492
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0,35 8	0,714	3,21 6	5,720	20	10,008	0,500
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	1,428	2,14 4	7,150	20	10,722	0,536
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.	0	0	1,785	2,68	7,150	20	11,615	0,581
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0,714	2,14 4	7,150	20	10,008	0,500
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	5,36	5,005	20	10,365	0,518
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.	0	1,25 3	0	5,36	1,430	20	8,043	0,402
1.11 Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	1,07 2	12,87 0	20	13,942	0,697
1.12 Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.	0	0	1,785	2,68	6,435	20	10,9	0,545
1.13 Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0,17 9	1,785	2,14 4	6,435	20	10,543	0,527
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.	0	0,71 6	0,714	2,68	6,435	20	10,545	0,527
TOTAL	-- -	---	---	---	---	---	145,112	6,968

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 45

Evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil: competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.57 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 20 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez al trimestre.	0	0	0	0.536	13.585	20	14.121	0.706
2.2. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizaje de los alumnos.	0	0	0.357	2.68	10.010	20	13.047	0.652
2.3. Orienta el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	1.785	2.144	7.150	20	11.079	0.554
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	1.785	3.216	6.435	20	11.436	0.572
2.5. Orienta a los padres de familia en la solución de problemas relacionados con el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	1.071	3.752	7.150	20	11.973	0.599
TOTAL	---	---	---	---	---	---	61.656	3.083

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2)

Tabla 46

Autoevaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil: competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (6.43 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL 20 Encuestas	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene una comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	1.428	3.216	7.150	20	11.794	0.590
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	4.288	7.865	20	12.153	0.608
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia y comunidad.	0	0	1.785	3.216	6.435	20	11.436	0.572
3.4. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	4.288	5.720	20	10.008	0.500
3.5. Relaciona las acciones del plantel con el desarrollo comunitario.	0	0	0.357	1.608	10.725	20	12.690	0.635
3.6. Promueve el desarrollo de actividades de la institución con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	1.428	3.216	6.435	20	11.079	0.554
3.7. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0.716	0	4.288	5.720	20	10.724	0.536
3.8. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0.895	0	4.288	5.005	20	10.188	0.509
3.9. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0.716	0	2.68	5.720	20	9.116	0.456
TOTAL	---	---	---	---	---	---	99.188	4.959

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

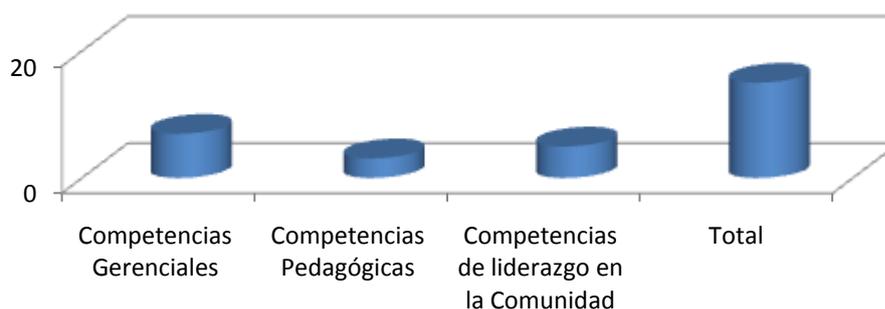
Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 47**Evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil: resumen de los resultados**

Dimensión	Resultado
1. Competencias Gerenciales	6.96
2. Competencias Pedagógicas	3.08
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad	4.95
Puntaje Total	15.01/ 20

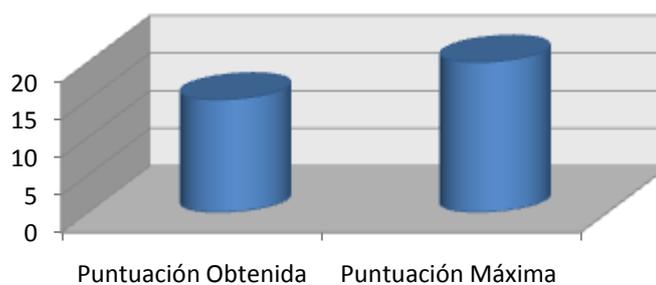
Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Análisis Gráfico 10**Evaluación de la rectora por parte del consejo estudiantil: resumen de los resultados**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la valoración de la Rectora por parte del consejo estudiantil se tomó en cuenta el desempeño de la autoridad en lo referente a su desempeño gerencial, desarrollo de competencias pedagógicas dentro de la Unidad Educativa Quito Sur y cómo esta se relaciona con la comunidad educativa en general. Dentro de las fortalezas de esta valoración se obtiene las habilidades pedagógicas y como debilidad las habilidades gerenciales. Como resultado global de la evaluación de la Rectora por parte del consejo estudiantil se obtiene un puntaje de 15, lo que nos permite interpretar una calidad dentro del parámetro Bueno.

Tabla 48

Evaluación de la rectora por parte de la representación de los padres de familia: competencias gerenciales

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (12.10 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	35 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0.66	1.315	3.92	7.378	35	13.273	0.379
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	1.32	1.578	1.96	6.851	35	11.709	0.335
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0.924	1.578	2.352	6.851	35	11.705	0.334
1.4. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0.66	2.104	3.136	4.743	35	10.643	0.304
1.5. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0.66	2.104	3.136	5.270	35	11.170	0.319
1.6. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel	0	0.792	1.315	3.136	5.797	35	11.04	0.315
1.7. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0.66	1.578	2.744	6.851	35	11.833	0.338
1.8. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0.792	2.104	3.136	4.216	35	10.248	0.293
1.9. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0.66	1.578	3.136	5.797	35	11.171	0.319
1.10. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0.66	1.841	3.136	5.270	35	10.907	0.312
1.11. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.396	2.104	2.744	8.432	35	13.676	0.391
1.12. Supervisa la conformación del Consejo Estudiantil.	0	0.792	2.367	3.136	6.324	35	12.619	0.361
1.13. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.	0	0.66	1.841	2.744	3.162	35	8.407	0.240
1.14. Supervisa el rendimiento de los alumnos.	0	1.056	2.104	2.352	5.270	35	10.782	0.308
1.15. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes, al tesorero del Comité Central de Padres de Familia.	0	0.66	2.104	2.744	5.270	35	10.778	0.308
1.16. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0.528	1.841	3.136	5.797	35	11.302	0.323
1.17. Coordina con el Presidente de Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0.66	2.104	3.136	6.851	35	12.751	0.364
1.18. Orienta al Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0.792	2.367	2.744	4.216	35	10.119	0.289
1.19. Informa sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos a la institución.	0	0.66	2.104	3.136	4.743	35	10.643	0.304
1.20- Coordina el proceso de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	2.104	3.136	9.486	35	14.726	0.421
1.21. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.792	1.578	3.136	5.270	35	10.776	0.308
1.22. Atiende oportunamente a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0.66	2.367	2.744	4.743	35	10.514	0.300
1.23. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0.66	2.104	5.88	2.635	35	11.279	0.322
TOTAL	---	---	---	---	---	---	262.071	7.488

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 49

Evaluación de la rectora por parte de la representación de los padres de familia: competencias pedagógicas

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.16 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL (35 cuestionarios)	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0.66	1.315	3.92	4.216	35	10.111	0.289
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0.528	2.104	1.96	6.324	35	10.916	0.312
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.	0	0	2.63	3.92	6.324	35	12.874	0.368
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0.66	1.315	1.96	10.013	35	13.948	0.399
2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0.66	0	2.352	10.540	35	13.552	0.387
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	0.528	1.052	1.96	7.905	35	11.445	0.327
TOTAL	---	---	---	---	---	---	72.846	2.081

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 50

Evaluación de la rectora por parte de la representación de los padres de familia: resumen de los resultados

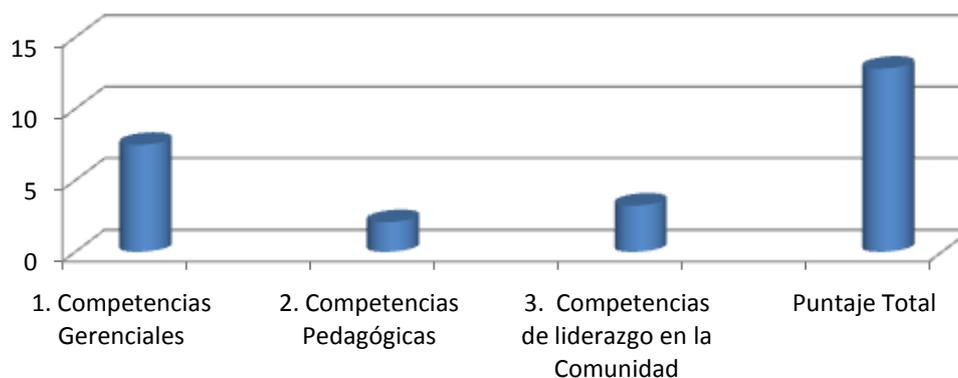
Dimensión	Resultado
1. Competencias Gerenciales	7.48
2. Competencias Pedagógicas	2.08
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad	3.24
Puntaje Total	12.81/ 20

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

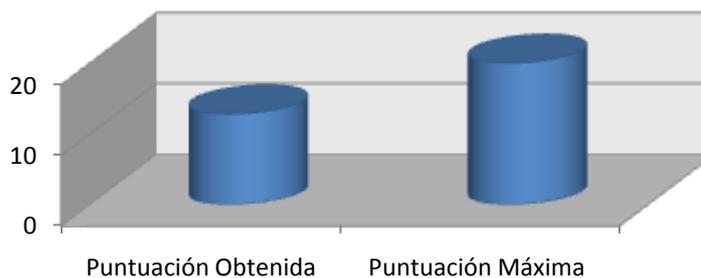
Análisis Gráfico 11

Evaluación de la rectora por parte de la representación de los padres de familia: resumen de los resultados



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la evaluación de la Rectora por parte de la Representación de Padres de Familia se tomó en cuenta el desempeño de la autoridad en lo referente a su desempeño gerencial, desarrollo de competencias pedagógicas dentro de la Unidad Educativa Quito Sur y cómo esta se relaciona con la comunidad educativa en general. Se obtiene el mayor puntaje en lo referente a las competencias gerenciales y puntaje inferior en competencias pedagógicas. Como resultado total de la evaluación directiva por parte de la representación de los padres de familia un puntaje 12.81, lo cual nos permite indicar que se encuentra dentro del parámetro Bueno. .

Tabla 51

Evaluación de la rectora por parte del supervisor: competencias gerenciales

EVALUACIÓN DE LOS DIRECTIVOS POR PARTE DEL SUPERVISOR ESCOLAR (20 PTOS)
DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN:

1. COMPETENCIAS GERENCIALES (14.45 PTOS)						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
	1	2	3	4	5	5 Encuestas	TOTAL	PROMEDIO
1.1. Asiste puntualmente a la institución.	0	0	0	0.167	0.668	5	0.835	0.167
1.2. Falta a su trabajo solo en caso de extrema necesidad.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.3. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.4. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.5. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.6. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.7. Estimula y sanciona a personal, de acuerdo con las normas legales vigentes.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.8. Realiza contrataciones de personal docente, administrativo o de servicios, previo conocimiento y autorización del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0.12	0	0.892	5	1.004	0.201
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.	0	0	0.12	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.28. Supervisa con el Consejo Directivo o Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212

1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.35. Lidera el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.	0	0	0.12	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0.12	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.44. Promueve la investigación pedagógica.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.45. Promueve la innovación pedagógica	0	0	0.12	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.	0	0	0.12	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.51. Realiza arquezos de caja según lo prevén las normas correspondientes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.	0	0	0.12	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.	0	0	0.12	0	0.892	5	1.004	0.201
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
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	0.12	0	0.892	5	1.004	0.201
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	0.12	0	0.669	5	0.837	0.167
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Directivo o Técnico.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.	0	0	0.12	0.167	0.669	5	0.948	0.190
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.	0	0	0.12	0	0.892	5	1.004	0.201
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	0.167	0.892	5	1.059	0.212
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
TOTAL	--	--	---	---	---	---	67.616	13.523

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 52

Evaluación de la rectora por parte del supervisor: competencias pedagógicas

						TOTAL	VALORACIÓN	VALORACIÓN
2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS (3.11 PTOS)			VALORACIÓN				TOTAL	PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente, administrativo y representantes de los estudiantes.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
2.2. Organiza la elaboración de los planes anuales, de desarrollo curricular por año/grado, con el Consejo Directivo o Técnico y la participación del personal docente.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
2.3. Organiza con el Consejo directivo o Técnico la planificación didáctica.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.4. Observa el desarrollo de clases del personal docente, al menos una vez por trimestre.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
2.5. Asesora directamente al personal docente en metodologías de enseñanza, a fin de que los aprendizajes de los estudiantes sean significativos y funcionales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
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	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.7. Verifica la aplicación de la planificación didáctica.	0	0	0	0	1.115	5	1.115	0.223
2.8. Supervisa el proceso de evaluación de aprendizajes de los alumnos.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
2.9. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.10. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.11. Supervisa el respeto a los derechos de los estudiantes, por parte del personal que labora en la institución.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
2.12. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
2.13. Garantiza la elaboración de adaptaciones curriculares para estudiantes que lo requieran.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
2.14. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.	0	0	0	0.501	0.446	5	0.947	0.189
TOTAL	---	---	---	---	---	---	14.379	2.876

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 53

Evaluación de la rectora por parte del supervisor: competencias de liderazgo en la comunidad

3. COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD (2.44 PTOS)	VALORACIÓN					TOTAL	VALORACIÓN TOTAL	VALORACIÓN PROMEDIO
	1	2	3	4	5			
3.1. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
3.2. Apoya el desarrollo de actividades en beneficio de la comunidad.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
3.3. Mantiene buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia, autoridades y comunidad.	0	0	0.112	0.334	0.446	5	0.892	0.178
3.4. Evitar tener conductas discriminatorias con los miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
3.5. Delega responsabilidades que rijan las actividades de los diferentes miembros de la comunidad educativa.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.6. Promueve el desarrollo comunitario con la participación de todos los actores educativos.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.7. Vincula las acciones del plantel con el desarrollo de la comunidad.	0	0	0	0.334	0.669	5	1.003	0.201
3.8. Promueve el desarrollo de actividades con entidades comunitarias y otras organizaciones gubernamentales y privadas.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
3.9. Promueve el desarrollo de actividades socio-culturales y educativas.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
3.10. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.	0	0	0.112	0.167	0.669	5	0.948	0.190
3.11. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.	0	0	0	0.167	0.892	5	1.059	0.212
TOTAL	---	---	---	---	---	---	10.981	2.196

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Tabla 54

Evaluación de la rectora por parte del supervisor: resumen de los resultados

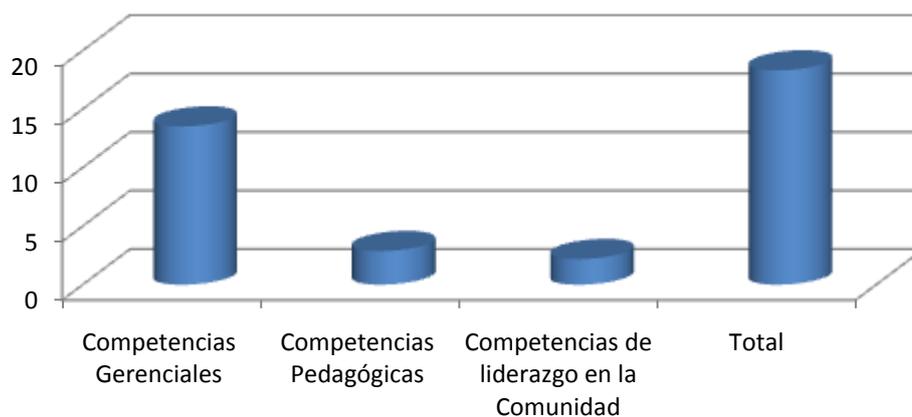
Dimensión	Resultado
1. Competencias Gerenciales	13.52
2. Competencias Pedagógicas	2.87
3. Competencias de liderazgo en la Comunidad	2.19
Puntaje Total	18.31/ 20

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

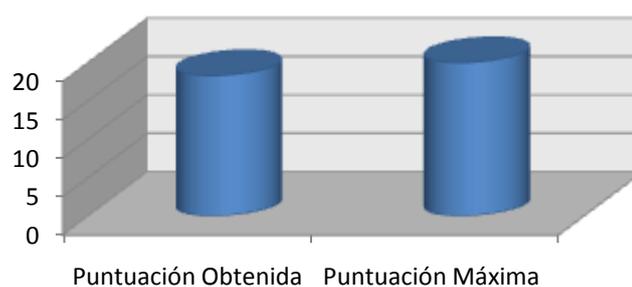
Análisis Gráfico 12

Evaluación de la rectora por parte del supervisor: resumen de los resultados



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

La evaluación de la Autoridad por parte del supervisor de la Unidad Educativa Quito Sur tomó en cuenta el desempeño de la Rectora en lo referente a su desempeño gerencial, desarrollo de competencias pedagógicas dentro de la institución y cómo esta se relaciona con la comunidad educativa en general. Como fortalezas la presente valoración proyecta las competencias de tipo gerencial y como debilidad la competencia de liderazgo en la comunidad. En el puntaje global de la presente valoración se obtiene una puntuación de 18 lo cual nos permite indicar que la calidad directiva es percibida como excelente por parte del supervisor de la Unidad Educativa Quito Sur.

TABLA 55

Resultados de la evaluación del desempeño profesional directivo de la unidad educativa quito sur

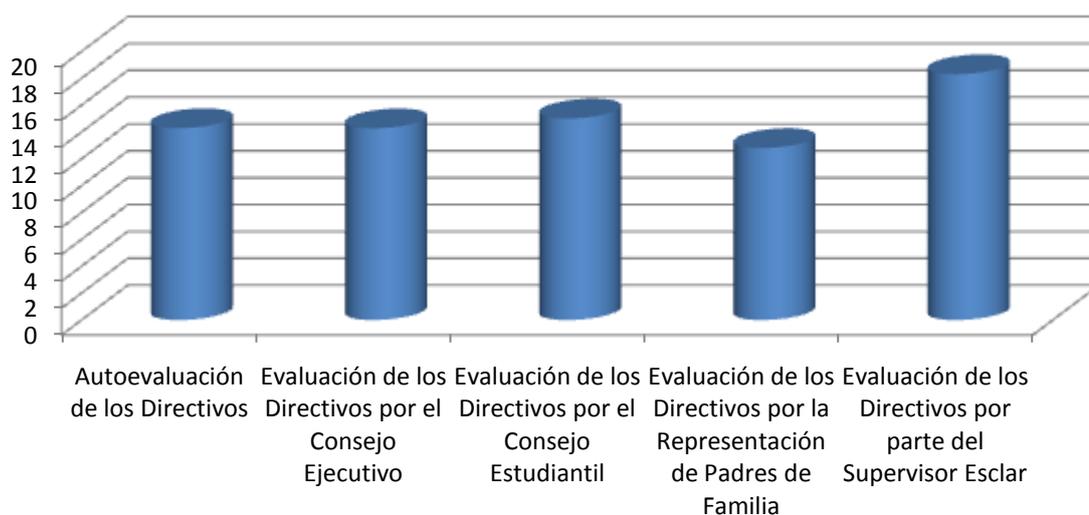
CALIFICACIÓN OBTENIDOS/ POR INSTRUMENTO:	PUNTOS	EQUIVALENCIA
Autoevaluación de los Directivos (Rector, Vicerrector y 3 Vocales del Consejo Directivo	14,293	
Evaluación de los Directivos por el Consejo Ejecutivo	14,287	
Evaluación de los Directivos por el Consejo Estudiantil	15,01	
Evaluación de los Directivos por la Representación de Padres de Familia	12,815	
Evaluación de los Directivos por parte del Supervisor Escolar	18,318	
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LOS DIRECTIVOS	75	B BUENO

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

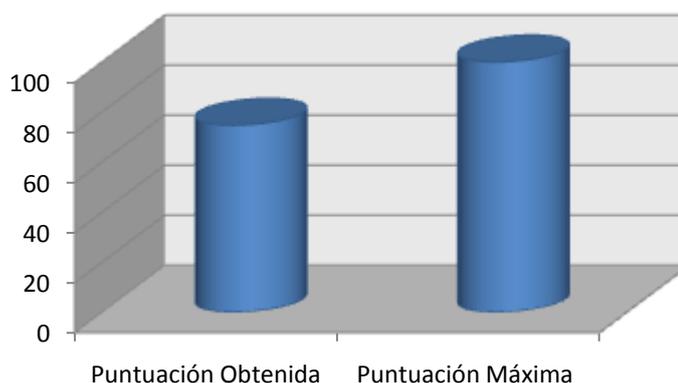
Análisis Gráfico 13

Calificación del desempeño profesional directivo



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la valoración del desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa Quito Sur se tomó en cuenta la autoevaluación de la Rectora, valoración de los directivos por parte del consejo ejecutivo, consejo estudiantil, directivos de la representación de padres de familia y supervisor de la institución. En dicha valoración se obtuvo un puntaje de 75 sobre 100 lo cual equivale a un desempeño Bueno.

TABLA 56

RESULTADOS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUITO SUR

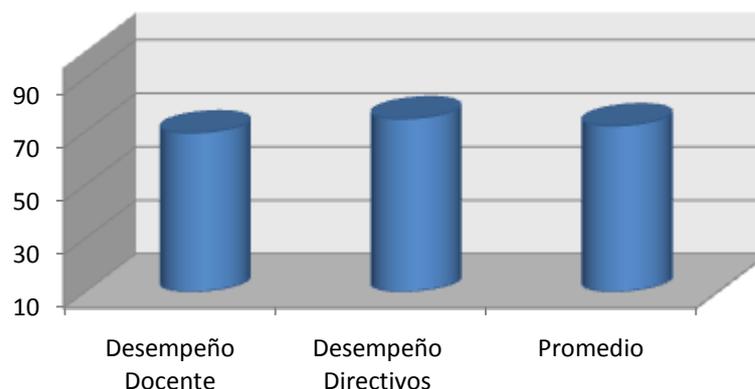
CALIFICACIÓN PROMEDIO DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES	70/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE DESEMPEÑO DE LOS DIRECTIVOS	75/100	B	BUENO
CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUITO SUR	73/100	B	BUENO

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Análisis Gráfico 14

Desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Quito Sur



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur (2012)

Elaborado por: Carlos Ramos (2012)

Interpretación

En la valoración del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Quito Sur se basó en la aplicación de cuestionarios de autoevaluación y coevaluación docentes y directivos, evaluación por parte de padres de familia, estudiantes y supervisor escolar a los docentes y directivos de la Unidad Educativa Quito Sur y aplicación de una matriz de observación a las clases de los docentes. Dentro del proceso de evaluación se obtuvo como mayor fortaleza habilidades pedagógicas – didácticas y como mayor debilidad la atención a estudiantes con necesidades especiales. Como resultado promedio la Unidad Educativa Quito Sur se obtiene un puntaje de 73 lo cual nos permite indicar que el parámetro de calidad de la Institución es Bueno.

4.2 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La presente investigación científica partió de los supuestos de que la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Quito Sur tienen la apreciación de ser deficientes. Para poder determinar la veracidad de dichas hipótesis se procedió al uso de dos métodos dentro del proceso de investigación que son la observación y la encuesta, métodos que permitieron la construcción de dos tipos de instrumentos: el cuestionario, para la evaluación del desempeño profesional docente y directivo y la matriz de observación para el análisis de las clases de los docentes. Los cuestionarios tomaron en cuenta la autoevaluación del docente en donde se hizo un análisis de la sociabilidad pedagógica, habilidades pedagógicas y didácticas, desarrollo emocional, atención a estudiantes con necesidades especiales, aplicación de normas y reglamentos, relaciones con la comunidad y clima de trabajo; en el instrumento de coevaluación de los docentes se tomó en cuenta las dimensiones de desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas, cumplimiento de normas y reglamentos, disposición al cambio en educación y desarrollo emocional; en la valoración de los docentes por parte de los directivos se evaluó la sociabilidad pedagógica, atención a estudiantes con necesidades individuales, habilidades pedagógicas y didácticas, aplicación de normas, reglamentos y relación con la comunidad; en la valoración de los profesores por parte del estudiantado se buscó determinar el estado de las habilidades pedagógicas y didácticas, habilidades de sociabilidad pedagógica, atención a los estudiantes con necesidades individuales y relación con los estudiantes; en el instrumento para la valoración del profesorado por parte de los padres de familia se tomó en cuenta las dimensiones de relación con la comunidad, normas y reglamentos, sociabilidad pedagógica y atención a estudiantes con necesidades individuales; en la matriz de observación de clase se buscó el conocer el estado de las actividades iniciales de la clase, proceso de enseñanza – aprendizaje y ambiente en el aula; dichos instrumentos nos permitieron valorar la percepción del maestro, estudiante, directivo y padre de familia sobre el estado en el cual se encuentra la calidad del desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Quito Sur, lo cual posterior a su aplicación, análisis, procesamiento estadístico se contrasta que el desempeño se encuentra en un estado Bueno, ya que se obtiene un 73% de calidad profesional docente y directiva, lo cual contrasta la hipótesis planteada inicialmente

en cuanto a su no veracidad, ya que la calidad del desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Quito Sur no es deficiente.

En referencia a la valoración de la calidad del desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa Quito Sur se desarrollaron los instrumentos en los cuales se valoró en la autoevaluación de los directivos, valoración de la Rectora por parte del Consejo Ejecutivo, Consejo Estudiantil, Representación de Padres de Familia y Supervisor Escolar, evaluaciones en las cuales se consideró las dimensiones de competencias gerenciales, competencias pedagógicas y competencias de liderazgo en la comunidad. Posterior a la ejecución de la aplicación de los instrumentos, análisis estadístico e interpretación se puede indicar que el supuesto de que la calidad del desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa Quito Sur es Deficiente no se cumple, ya que mediante los resultados obtenidos se obtiene un 75% de calidad lo cual se encuentra en un parámetro de Bueno

En cuanto al desempeño profesional de la calidad del desempeño docente y directivo se encuentra como promedio un nivel de 73% de calidad, lo que hace tener presente que el camino a los estándares de calidad de excelencia es el objetivo a conseguir, mediante el análisis de la situación actual de la Unidad Educativa Quito Sur.

Al valorar la situación del manejo de estudiantes con necesidades educativas especiales existió la expresión del profesorado que es un tema en el cual la preparación personal es lo que les permite tener un conocimiento básico para este tipo de casos y es así que procesos de integración educativa en el colegio se hace muy poco o casi nada y en el momento de realizar las adaptaciones curriculares se tiene contradicciones de si el estudiante puede rendir lo propuesto o se le debe dejar ganar un puntaje que no refleje el conocimiento de sus compañeros. En dicho contexto evidenciado por la Unidad Educativa Quito Sur posterior a la aplicación del instrumento de autoevaluación de los docentes en el aspecto que más evidencia como debilidad es la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales, ya que el 30% de los docentes encuestados manifiestan dentro del proceso de autoevaluación dificultades en esta temática. Esto hace mención a que en la actualidad recientemente es que se da relevancia a la integración de personas con capacidades diferentes en procesos educativos de tipo regular. Tal cual lo dice el

actual Vicepresidente de la República del Ecuador, candidato al premio Nobel por su trabajo en la atención a las personas con necesidades especiales Lenin Moreno (2010) "La discapacidad no es incapacidad", con lo cual hacemos mención a que en momentos anteriores de la humanidad se consideraban a las personas con discapacidad como seres con poco o nada que aportar a la sociedad y a la actualidad este paradigma ha sido descartado, puesto que todos los seres humanos tenemos algo que ofrecer de positivo a nuestra comunidad y el sistema educativo debe abrir las puertas a la diversidad aun siendo difícil la tarea pero no es imposible y alcanzar de esa manera un estándar de calidad educativa de ejemplo para la humanidad.

Al hacer mención de la calidad del proceso educativo el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) propone que 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 contribuyen a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Ahí radica la verdadera importancia de la evaluación del proceso educativo, ya que mediante su análisis sale a la luz las falencias de nuestro sistema y al analizar el proceso investigativo realizado vemos que no se cumple el precepto de calidad propuesto por el Ministerio de Educación, ya que en la Unidad Educativa Quito Sur se manifiesta la debilidad de conocer y adecuar su estructura a la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.

En la Constitución de nuestro país se 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". En este breve pensamiento se hace una relación entre la realidad del establecimiento educativo y el anhelo filosófico de brindar un proceso educativo de ejemplo en Latinoamérica, ya que este deber del estado no siempre es bien atendido y puntualmente en la Unidad Educativa Quito Sur ni siquiera los accesos para personas que tienen sus capacidades motoras normales se encuentran en buen estado ni hablar si se han realizado cambios o modificaciones al ambiente para poder brindar atención a la diversidad y sobre todo para poder brindar un trato de excelencia a la comunidad en general.

En relación a la interacción del docente y del directivo con la comunidad circundante nos referimos a la participación del docente y directivos en actividades de tipo de colaboración fuera de su horario de trabajo o con un contenido fuera del contexto de la cátedra que debe enseñar se evidencia un desinterés ya que en la valoración de la participación del docente con la comunidad nos encontramos con una realidad de poca participación en actividades para el desarrollo de la comunidad y limitado diálogo para trabajar en colaboración con la comunidad educativa en general. Luego de la investigación de campo podemos indicar que un 27% de los docentes investigados manifiestan limitaciones en lo que se respecta a la integración de su contingente con la comunidad que se interrelaciona con la Unidad Educativa Quito Sur.

La inteligencia emocional es una cualidad que se debe encontrar en un buen estado en el profesional de la educación y cuando está no se encuentra en un estado óptimo vemos falencias en el desempeño personal y profesional de los individuos. En este sentido podemos observar que en la Unidad Educativa Quito Sur el aspecto de desarrollo emocional en la interacción entre compañeros de trabajo es un factor que puede mejorar, ya que el 12% de los docentes inmersos en el proceso de investigación manifiestan falencias en el aspecto de inteligencia emocional, ante esto GOLEMAN 2008 indica que para poder alentar la confianza de los demás debemos ser conscientes de nosotros mismos, asumir el punto de vista de los demás y ser también capaz de estar plenamente presente. Con lo expuesto podemos darnos cuenta que la interrelación con el otro es vital, ya que en este proceso es en donde podemos crear la empatía y confianza necesaria para el trabajo en equipo y lamentablemente cuando este proceso es afectado podemos evidenciar anomalías en la consecución de los objetivos, como es el caso de la educación limitantes o un desempeño de calidad no excelente,

En la sociabilidad pedagógica en donde hacemos mención al trato que el docente brinda a su estudiante sea de característica de cortesía y respeto, el fomentar la disciplina en el aula, tomar en cuenta sugerencias, opiniones y criterios de los estudiantes el profesorado de la Institución proyecta una fortaleza, ya que el 93% de los docentes indican buena capacidad dentro de la sociabilidad pedagógica, de esta manera dando cumplimiento al postulado del Ministerio de Educación (2012) en referencia a que el principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y

monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Vemos que de esta manera en la Unidad Educativa Quito Sur se ha pasado a la nueva generación de la docencia en la cual los paradigmas impositivos del conocimiento, poco reflexivos y sobretodo en la cualidad de la relación del docente con el alumno era direccional y no de retroalimentación; hacemos mención a que se ha avanzado a un estado en el cual el estudiante puede ser escuchado y su criterio tiene relevancia en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La disposición al cambio es un aspecto que se encuentra en buen estado, ya que el 89% de los Maestros emiten un buen criterio en relación a proponer iniciativas de trabajo e investiga nuevas formas de enseñanza de trabajo, ante lo cual nos damos cuenta que la sociedad actual exige que el proceso educativo responda a las necesidades y características que actualmente experimentamos los seres humanos y es así que la docencia se debe caracterizar por el uso de la tecnología de la información y la comunicación, las estrategias a utilizar debes caracterizarse por la innovación, todo con la finalidad de que el estudiante se motive de mejor manera en el proceso de enseñanza – aprendizaje propuesto y de esta manera poder obtener mejor calidad y desempeño en nuestro proceso educativo.

En la situación laboral del directivo y docente de la Unidad Educativa Quito Sur es importante consolidar el dominio de los sustentos legales que rigen su trabajo, ya que el 15% de los docentes indican limitaciones en este aspecto, lo cual afecta la calidad del proceso educativo propuesto, ante lo cual se debe tener presente la importancia de que el docente y directivo conozcan los estatutos bajo los cuales se rige su comportamiento, derechos, deberes y sanciones; para de esta manera cumplir con los estándares de calidad propuestos para poder ofertar un proceso educativo de calidad a la comunidad educativa del Ecuador.

En lo referente a las competencias gerenciales de los directivos de la Unidad Educativa Quito Sur se toma en cuenta el comportamiento general dentro de la institución, cumplimiento de normas establecidas por la institución, comunicación con el resto de profesionales, hacer uso de la lógica y la razón en las decisiones a tomar se obtiene un desempeño de calidad global de 80%, lo que hace tener en cuenta un desempeño bueno, sin embargo el objetivo de los estándares de calidad

propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) es llegar al 100% de calidad en el proceso educativo propuesto en nuestro país.

En las competencias pedagógicas se toma en consideración la planificación y ejecución del proyecto educativo institucional, creación de planes anuales para el desarrollo curricular, trabajo en coordinación con el consejo ejecutivo y orientación a los padres de familia; en este aspecto el personal profesional directivo proyecta un desempeño de calidad del 83%.

Finalmente es de gran importancia la realización de investigaciones para verificar como se encuentra el nivel de la calidad de nuestro proceso educativo con la finalidad de generar las re-estructuraciones necesarias del proceso con el único fin de mejorar el bienestar y futuro de nuestro país, ya que el proceso educativo es el único y verdadero motor que sacará adelante a nuestra sociedad.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La apreciación de los resultados globales del desempeño de la calidad docente y directiva de la Unidad Educativa Quito Sur se encuentra en parámetros Buenos.
- Al analizar la calidad del desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Quito Sur se obtiene como conclusión que el aspecto que mayor falencia evidencia es la atención a los alumnos con necesidades educativas especiales.
- La relación del docente con la comunidad es un factor que se evidencia con un bajo desempeño de calidad, lo que genera la no integración de la Unidad Educativa Quito Sur con la comunidad educativa con la cual se relaciona y mantiene trabajo en conjunto.
-
- El desarrollo emocional en la valoración del desempeño del docente se lo evidencia como un factor con un desempeño bajo, lo que hace tener presente que la predisposición y entrega para el proceso de enseñanza – aprendizaje no es la adecuada.
- En la valoración de la calidad del desempeño de la calidad profesional directiva de la Unidad Educativa Quito Sur se obtuvo un nivel de desempeño inferior en el liderazgo con la comunidad.
- Las competencias gerenciales de la institución educativa estudiada evidencia un rendimiento bajo, lo cual influye de manera negativa en el desempeño directivo.
- El conocimiento limitado de una parte de los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur sobre los estatutos y reglamentos que rigen el proceso educativo en

su docencia y directiva es un factor que afecta la calidad del desempeño profesional docente y directivo de la Unidad Educativa Quito Sur.

- La predisposición al cambio por parte de los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur es un aspecto positivo dentro del proceso de enseñanza aprendizaje de la institución
- Las competencias gerenciales evidencian un desempeño bueno dentro de la calidad del desempeño profesional directivo.
- Las competencias gerenciales por parte del profesional directivo de la Unidad Educativa Quito Sur evidencia un desempeño bueno.

Recomendaciones

- Es de vital importancia para la Unidad Educativa Quito Sur realizar mejoras en lo docente y administrativo para poder encaminar el proceso educativo de la Institución a parámetros de calidad excelentes y poder ser un ejemplo para la comunidad educativa Ecuatoriana.
- Es de vital importancia que en la Unidad Educativa Quito Sur se implemente un proyecto de mejoramiento educativo con relación a la capacitación de los docentes y directivos en la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales, ya que a la actualidad la humanidad ha avanzado a un nivel social en el cual las personas que evidencien algún tipo de condición diferente pueden acceder a las instituciones educativas con el proceso de integración educativa.
- En la relación del docente con la comunidad es menester que se fomenten y se establezcan espacios en el cual el docente pueda compartir con la comunidad que conforma la sociedad en la que se proyecta la Unidad Educativa Quito Sur, ya que cuando se trabaja en equipo se pueden lograr mejores resultados.
- En lo referente al aspecto emocional del docente en su actuar en el proceso de enseñanza – aprendizaje es importante generar espacios y eventos de

desarrollo de empatía y amistad, en los cuales se busque el crecimiento emocional de cada docente y esto se vuelva un factor positivo en cuanto al desempeño diario en el quehacer educativo.

- El personal directivo de la Unidad Educativa Quito Sur podría crear un comité de mejora en referencia a la relación de la institución educativa con la comunidad en general y proponer actividades socioculturales y educativas con otras instituciones educativas, vecinos aledaños, de la misma manera, se podría crear espacios de ayuda comunitaria por parte del personal de la institución en mejorar el establecimiento y sectores aledaños al mismo.
- Con la finalidad de mejorar el desempeño gerencial de las autoridades de la Unidad Educativa Quito Sur sería importante crear espacios de diálogo y propuestas de mejora de la práctica gerencial de la institución educativa.
- Es menester que se dé un proceso de capacitación sobre las normativas y reglamentos internos y nacionales sobre las reglas y aspectos de derechos y obligaciones que el docente debe practicar en el diario quehacer de la Unidad Educativa Quito Sur.
- En relación a la predisposición al cambio por parte del docente de la Institución es una fortaleza dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo cual es importante potenciar estas capacidades mediante el incentivo de los docentes a incursionar en estudios de postgrado en educación y cursos de actualización para que la Unidad Educativa Quito Sur pueda proponer un proceso educativo de excelencia total.
- El directivo de la Institución debe crear los espacios de comunicación con los docentes, estudiantes y padres de familia en donde se pueda dialogar sobre el avance de la Unidad Educativa Quito Sur y poder proponer mejoras en el bien de la calidad de enseñanza educativa de la cual se beneficia la comunidad en general.
- El consejo ejecutivo, autoridades y docentes de la Unidad Educativa Quito Sur deberían participar con entrega y dinamismo en la construcción del proyecto educativo institucional, proyectos anuales de mejoramiento

curricular, crear procesos en los cuales se busque reducir la incidencia de repitencia y deserción estudiantil y vías de comunicación con los padres de familia con el fin de que la institución se enrumbe dentro del camino de la educación de excelencia y calidad para el bien del Ecuador.

6. PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO

1. Título de la Propuesta

“CAPACITACIÓN SOBRE EL PERFIL COGNITIVO DEL ESTUDIANTE CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES Y LA IMPORTANCIA DE ORIENTAR EL CONOCIMIENTO BASADO EN SUS POTENCIALIDADES, DIRIGIDO A LOS DOCENTES Y DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUITO SUR”

2. Justificación

Una sociedad debe tener el conocimiento y conciencia de atender a toda la diversidad que la constituye. Esta diversidad busca educarse, busca salir adelante, busca ser aceptada en la sociedad y es así que las instituciones educativas deben tener el conocimiento sólido de cómo atender a estudiantes con capacidades diferentes que buscan estudiar y que en sus espaldas llevan la esperanza de sus familias de que puedan acceder a la educación.

Se ha decidido realizar la propuesta en el tema de la atención a las necesidades educativas especiales, ya que en la Unidad Educativa “Quito Sur” al tabular las respuestas de los instrumentos aplicados se pudo determinar que el nivel más bajo obtenido en cuanto a la autoevaluación de los docentes fue la atención a esta población estudiantil y ahí radica la importancia de hacer la propuesta de mejoramiento educativo.

Como efecto negativo si no se aplica un proyecto que busque mejorar el desempeño de los docentes en dicha temática generará que alumnos que tengan algún tipo de necesidad educativa especial no puedan acceder a la educación que se oferta en la Unidad Educativa “Quito Sur”.

Una solución a la situación en la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales es realizar una capacitación en la cual se pueda tratar los temas de alteraciones intelectivas, dificultades sensoriales visuales y auditivas, alteraciones motoras y cómo se podrían realizar las adaptaciones del medio físico y del contenido curricular idóneo para cada situación del estudiante.

La situación deseada en referencia a la propuesta de mejoramiento educativo es la de poder atender de manera óptima a las dificultades que podría tener nuestro estudiantado y que la Unidad Educativa "Quito Sur" sea un ejemplo de atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.

3. Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

- Capacitar a los docentes y directivos de la Unidad Educativa Quito Sur sobre el perfil cognitivo del estudiante con necesidades educativas especiales y la importancia de orientar el conocimiento basado en sus potencialidades.

Objetivos Específicos

- Promover una reflexión de los docentes y directivos sobre las diversas situaciones que generan estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Lograr en los docentes crítico y consciente sobre la importancia de su trabajo en la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Desarrollar una conferencia de capacitación bajo la temática del perfil cognitivo del estudiante con necesidades especiales.
- Ejecutar un taller sobre la importancia de orientar el conocimiento basado en las potencialidades del estudiante con necesidades educativas especiales.

4. Actividades

Actividades	Recursos	Objetivo
Coordinación con las autoridades de la Unidad Educativa Quito Sur la logística para la ejecución de la capacitación a los docentes y autoridades.	Maestrante Oficio de solicitud a la Rectora.	Acordar lugares, fechas y contar con el aval de la autoridad de la institución educativa.
Elaboración de la presentación a utilizarse en la conferencia sobre el perfil cognitivo del estudiante con necesidades educativas especiales.	Maestrante Tecnológicos Fungibles	Seleccionar los conocimientos idóneos para la capacitación.

Planificación del taller sobre la importancia de orientar el conocimiento basado en las potencialidades del estudiante con necesidades educativas especiales	Maestrante Tecnológicos Fungibles	Delimitar los componentes del taller, con el fin de optimizar el tiempo y recursos durante la jornada de capacitación.
Ejecución de la conferencia y taller sobre las necesidades educativas especiales	Maestrante Docentes Directivos Recursos Tecnológicos y Fungibles	Capacitar a los docentes y directivos de la Unidad Educativa Quito en el aspecto proyectado como debilidad después del proceso de investigación: la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.

5. Localización y Cobertura Espacial

La capacitación a los docentes y directivos de la Unidad Educativa “Quito Sur” se desarrollará en el salón de actos de la institución, es importante mencionar que al realizar la conversación sobre la aplicación de la investigación en dicha institución la autoridad manifestó su total colaboración y predisposición para realizar las actividades que sean necesarias para mejorar el desempeño docente y administrativo de su institución.

6. Población Objetivo

La población a la cual se encuentra dirigida la capacitación sobre la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales es a todo el personal docente y directivo de la Unidad Educativa Quito Sur

7. Sostenibilidad de la Propuesta

El desarrollo de esta propuesta se sustenta en la actualización, renovación y capacitación de la cual se beneficiarán los docentes y directivos de la institución. Es importante que los profesionales inmersos en procesos educativos lleguen a un punto máximo de atención con calidad y calidez que sería el mayor sustento de esta propuesta que tiene como finalidad mejorar la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales.

En los contenidos temáticos de los talleres se toma en consideración el aspecto de la detección de estudiantes que puedan manifestar algún tipo de necesidad educativa especial y en un segundo momento realizar la capacitación sobre cómo se puede desarrollar adaptaciones curriculares y modificaciones del entorno de la Unidad Educativa Quito Sur con el fin de poder superar las barreras que poseen los estudiantes con necesidades educativas especiales para acceder al proceso educativo regular.

Como recursos para la realización de la propuesta de mejoramiento educativo se cuenta con el apoyo de las autoridades quienes han manifestado su total colaboración para mejorar la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales. En lo referente a lo tecnológico se cuenta con los dispositivos que permitirán

8. Presupuesto

Elementos	Costo en USD	Responsable del Financiamiento
Uso de Proyector y Computadora Portátil	25	Maestrante
Pliegos de papel bond y marcadores.	10	Maestrante
Alquiler de Salón de Actos	0	Cedido por la Institución Educativa

9. Cronograma de la Propuesta

Año 2012 – 2013

Fechas	FEB	MAR	ABR	MAY
Actividades				
Coordinación con las autoridades de la Unidad Educativa Quito Sur la logística para la ejecución de la capacitación a los docentes y autoridades.				
Elaboración de la presentación a utilizarse en la conferencia sobre el perfil cognitivo del estudiante con necesidades educativas especiales.				
Planificación del taller sobre la importancia de orientar el conocimiento basado en las potencialidades del estudiante con necesidades educativas especiales				
Ejecución de la conferencia y taller sobre las necesidades educativas especiales				

Año lectivo 2014 – 2015

Fechas	SEP	OCT	NOV
Actividades			
Coordinación con las autoridades de la Unidad Educativa Quito Sur la logística para la ejecución de la capacitación a los docentes y autoridades.			
Ejecución de la Conferencia sobre el perfil cognitivo del estudiante con necesidades educativas especiales.			
Ejecución del taller sobre la importancia de orientar el conocimiento basado en las potencialidades del estudiante con necesidades educativas especiales			

Año 2015 – 2016

Actividades	FECHAS	SEP	OCT	NOV
Coordinación con las autoridades de la Unidad Educativa Quito Sur la logística para la ejecución de la capacitación a los docentes y autoridades.				
Ejecución de la Conferencia sobre el perfil cognitivo del estudiante con necesidades educativas especiales.				
Ejecución del taller sobre la importancia de orientar el conocimiento basado en las potencialidades del estudiante con necesidades educativas especiales				

7. BIBLIOGRAFÍA

Arauco, Fundación Educacional (2012). *Liderazgo Educativo un desafío compartido*. Referencia electrónica en línea. Disponible en: http://www.arauco.cl/_file/file_1428_presentaci%C3%B3n%20fundaci%C3%B3n%20liderazgo%20final%20cv.pdf Búsqueda 1 de Septiembre del 2012.

Araujo S. (1995). *Políticas Públicas para el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica*. Quito- Ecuador: Ediciones Abya-Yala.

Barriga A. & Hernández R., (2010) *Estrategias Docentes para un aprendizaje Significativo*, Edit. Mac Graw Hill, México.

Barriga F. & Hernández G., (2010) *Estrategias Docentes para un aprendizaje significativo Una interpretación constructivista*, México.

Buitron, Sigrid (2008). *El docente en el desarrollo de la inteligencia emocional*. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. Dirección: http://info.upc.edu.pe/hemeroteca/Publicaciones/ridu5_art5_pn_sb.pdf Búsqueda 5 de Noviembre del 2012

Cabello R. (2010). *Docentes emocionalmente inteligentes*. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. (Enlace web: <http://www.aufop.com> - Consultada en fecha Búsqueda realizada el 10 de Noviembre del 2012

Dewey J. (1960) *Las escuelas de mañana*, Buenos Aires.

Diario EL COMERCIO (2012) *Editorial sobre la calidad Educativa* http://www4.elcomercio.com/cartas_a_la_direccion/jovenesculpa_0_808119311.html Búsqueda realizada el 1 de Noviembre del 2012

Gairín J. & Castro D. (2011), *Competencias para el ejercicio de la dirección de instituciones educativas*, Santiago de Chile.

Instituto de altos estudios nacionales (2010), *Manual de Evaluación educativa*, Quito – Ecuador.

Joan M. (2000) *La Evaluación del profesorado y la gestión de la calidad de la educación, hacia un modelos comprensivo de evaluación sistemática de la docencia*, Barcelona – España.

Lasso M. (2011). *El modelo pedagógico para la Actualización y fortalecimiento Curricular de la Educación Básica del 2010: Guía de aplicación curricular*. ME. Quito- Ecuador: Editorial Norma.

Ley orgánica de educación intercultural del ecuador, (2011), Quito.

López, A. (1993). *Educación y humanización*. México.

Malo, N. (2012) *Situación de los Centros Educativos en San Lorenzo – Esmeraldas Problemáticas y necesidades que enfrentan*, Quito – Ecuador.

Martín Á. (2010) *El Arte de Dirigir Proyectos*, México.

Martín E. & Martínez F. (2008), *Avances y desafíos en la Evaluación Educativa*, Madrid – España.

Martín M. *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*, Universidad de Alcalá. Departamento de Educación, Internet:
<http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf>
Búsqueda 8 de Agosto de 2012

Ministerio de Educación del Ecuador, (2012) *Estándares de Calidad Educativa*.

Moreno H. (1999), *Evaluación del Docente Universitario*, Revista Electrónica de Evaluación Interuniversitaria, www.uva.es
Búsqueda 19 de Agosto de 2012.

Montufar R. (2006) *Desarrollo Organizacional Principios y aplicaciones*,

Murillo, X. (2010) *Retos en la Evaluación de la Calidad de la Educación en América Latina*, REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN, Madrid.

Quintero M. (2000) *Evaluación de Proyectos Sociales*, Edit. Fundación FES, Colombia.

OCDE, (2009) *Mejorar el liderazgo escolar: herramientas de trabajo* www.oecd.org/edu/schoolleadership Búsqueda 30 de Agosto del 2012

OCDE (2011), *Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes*, México

Oficina regional de educación para América Latina y el Caribe UNESCO (2007), *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*, Santiago de Chile.

Paladines C. (2006) *Historia de la Educación y del pensamiento pedagógico ecuatorianos*, Loja – Ecuador.

PLAN DECENAL, (2006) Ministerio de Educación, Quito.

Rojas A. & Gaspar F. (2006), *Bases del liderazgo en Educación*, Santiago de Chile.

Tarira J. (2000) *Un análisis de la realidad educativa ecuatoriana*, Edit. Abya Yala, Quito – Ecuador.

Teixidó J. (2007), *Competencias para el ejercicio de la dirección escolar*, artículo publicado en la XVII jornadas estatales del Fórum Europeo de Administradores de la Educación, consultado el 1 de septiembre de 2012 http://www.joanteixido.org/doc/comp_direct/Jornadas_Toledo.pdf

Vélaz C. & Vaillant D. (2008), *Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente*, Madrid – España.

Zubiría, J. (1997) *Los retos a la educación en el siglo XXI*, Internet: http://www.rocaweb.com.pe/Videos_animacion_aula/Lectura.pdf Búsqueda realizada 5 de Septiembre de 2012

8. ANEXOS

Anexo 1 Oficio de Solicitud a la Unidad Educativa Quito Sur

Quito, 6 de Agosto del 2012

Doctora
Ana Elizabeth Poveda Ramos
Rectora de la Unidad Educativa Fiscal "Quito Sur"

Presente;

Reciba un cordial y atento saludo, por medio del presente solicito a usted de la manera más comedida se me autorice realizar un estudio de campo en su prestigiosa institución en la cual se desarrollará la aplicación de encuestas para poder culminar la tesis que me permitirá obtener el grado de Magister en Pedagogía por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Seguro de su favorable atención le anticipo mi sentimiento de gratitud.

Cordialmente;



MSc. Carlos Ramos Galarza
Neuropsicólogo Clínico

Recibido
2012-08-07
Eduardo

Anexo 2

Oficio de Aceptación de la Unidad Educativa Quito Sur



Unidad Educativa Fiscal Experimental
“QUITO SUR”
EDUCACIÓN BÁSICA GENERAL Y BACHILLERATO

Quito, 7 de Agosto del 2012

Magister
Carlos Ramos Galarza
Estudiante de la Maestría en Pedagogía UTPL
Presente:

En referencia a su petición de realizar su investigación previa a la obtención del grado de Magister en Pedagogía por la Universidad Técnica Particular de Loja, me permito exponer que tiene la autorización para realizar dicho estudio.

Atentamente;



Dra. Ana Elizabeth Poveda Ramos
Rectora Unidad Educativa Experimental Fiscal “Quito Sur”

Anexo 3

Certificado de Proceso Investigativo



Unidad Educativa Fiscal Experimental
“QUITO SUR”
 EDUCACIÓN BÁSICA GENERAL Y BACHILLERATO

Quito, 16 de Octubre del 2012

CERTIFICADO:

A petición verbal del interesado, por medio del presente me permito certificar que el Señor **Carlos Alberto Ramos Galarza** con CI 1715766034 realizó en esta institución su proceso de investigación previo a la obtención de su grado de Magister en Pedagogía por la Universidad Técnica Particular de Loja.

El interesado puede hacer uso del presente documento en la manera que estime conveniente.

Atentamente;



Dra. Ana Elizabeth Poveda Ramos
 Rectora Unidad Educativa Experimental Fiscal "Quito Sur"

Anexo 4

Encuesta aplicada en la Autoevaluación de los Docentes

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para la autoevaluación de los docentes

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DOCENTE:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

7. CLIMA DE TRABAJO	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
7.1. Busco espacios y tiempos para mejorar la comunicación con los compañeros.					
7.2. Dispongo y procuro la información necesaria para mejorar el trabajo conjunto.					
7.3. Me identifico de manera personal con las actividades que se realizan en conjunto.					
7.4. Comparo intereses y motivaciones con los compañeros del área o curso.					
7.5. Dedico el tiempo suficiente para completar las actividades asignadas.					
7.6. Cumplo los acuerdos establecidos por el equipo de trabajo.					
7.7. Sitúo en el terreno profesional, los conflictos que se dan en el trabajo.					
7.8. Estoy dispuesto a aprender de personas, ideas, situaciones y opiniones distintas a las mías.					
7.9. Propongo alternativas viables para que los conflictos se solucionen en beneficio de todos.					

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 5

Encuesta de Coevaluación de los Docentes

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

Instrumento para la coevaluación de los docentes*

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. DESARROLLO EMOCIONAL	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad.					

4.2. Propicia el respeto a las personas diferentes.					
4.3. Propicia la no discriminación de los compañeros.					
4.4. Está dispuesto a aprender de personas, ideas y opiniones ajenas.					
4.5. Se siente gratificado con la relación afectiva con los estudiantes.					
4.6. Le gratifica la relación afectiva con los colegas.					
4.7. Se preocupa sinceramente por la falta de un compañero.					
4.8. Se preocupa porque su apariencia personal sea la mejor.					

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

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 6

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

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. ATENCIÓN A ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
En promedio, el docente de su institución:					
2.1. Propicia el respeto a las personas con capacidades diferentes.					
2.2. Propicia la no discriminación a los compañeros.					

2.3. Durante la clase permite las preguntas e inquietudes de los estudiantes.					
2.4. Puede detectar una necesidad educativa especial leve en los estudiantes.					
2.5. Permite que el estudiante con alguna necesidad especial se integre espontáneamente al ritmo de trabajo de la clase.					
2.6. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, cuadernos o a través de una entrevista personal.					
2.7. Colabora en la organización de tareas extracurriculares cuando el estudiante requiera.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 7

Encuesta aplicada para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes

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

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

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

3. ATENCIÓN A LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES INDIVIDUALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
El docente:					
3.1. Se preocupa por los estudiantes que faltan y llama a los padres de familia o representantes.					

3.2. Realiza evaluaciones individuales al finalizar la clase.					
3.3. Se comunica individualmente con los padres de familia o representantes a través de esquelas, notas escritas y/o entrevistas personales.					
3.4. Envía tareas extras a la casa.					
3.5. Recomienda que el estudiante sea atendido por un profesional especializado.					
3.6. Agrupa a los estudiantes que presentan dificultades y los atiende de manera especial.					
3.7. Promueve la integración espontánea del estudiante al ritmo de trabajo de la clase.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

4. RELACIÓN CON LOS ESTUDIANTES					
	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!

Anexo 8

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

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

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

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 9

Encuesta aplicada para la Observación de clase.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
 ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
 Matriz de Evaluación: Observación de clase

NOMBRE DEL PROFESOR EVALUADO:
NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:

¿El docente vive en la comunidad?

() Sí () No

¿Quién aplicó la ficha?

() Rector () Director () Delegado

ASIGNATURA DE LA HORA DE LA CLASE OBSERVADA

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

AÑO O CURSO DONDE ENSEÑA EL DOCENTE

Educación Básica

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

Bachillerato

() 1° Bach () 2° Bach () 3° Bach

OBJETIVO

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

INSTRUCCIONES

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

A.ACTIVIDADES INICIALES

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

B.PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

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

C.AMBIENTE EN EL AULA

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

GLOSARIO:

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

Fecha de Evaluación:

Anexo 10

Encuesta aplicada para la evaluación de Director o Rector.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA
Instrumento para la Autoevaluación del Director o Rector

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

1. COMPETENCIAS GERENCIALES	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1.1. Asisto puntualmente a la institución.					
1.2. Falto a mi trabajo solo en caso de extrema necesidad.					
1.3. Rindo cuentas de mi gestión a la comunidad educativa.					
1.4. Hago seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.5. Exijo puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.6. Controlo el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.7. Estimulo y sanciono al personal de acuerdo con las normas legales vigentes.					
1.8. Optimizo el uso de los recursos institucionales.					
1.9. Delego responsabilidades para mantener actualizados los inventarios de los bienes institucionales.					
1.10. Delego funciones de acuerdo con la norma legal vigente.					
1.11. Determino detalles del trabajo que delego.					
1.12. Realizo seguimiento a las actividades que delego.					
1.13. Transformo los conflictos en una oportunidad para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifico las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicio el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifico el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifico y coordino el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentivo al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Propicio la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoyo los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Propicio el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.22. Entrego periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrego oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Promuevo la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.25. Realizo las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.26. Lidero el Consejo Técnico.					
1.27. Doy a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.28. Organizo con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.29. Superviso con el Consejo Técnico la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.30. Dirijo la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.31. Superviso la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.32. Propicio el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicio el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Coordino la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

	VALORACIÓN				
--	------------	--	--	--	--

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 11

Encuesta aplicada para la evaluación del Director por parte del Consejo Directivo o Técnico.

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Maneja y coordina el mejoramiento de la institución y equipamiento del plantel.					
1.17. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.18. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.19. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.20. Propicia la actualización permanente del personal de la institución.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Organiza con el Consejo Técnico las comisiones, para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.27. Realiza las asambleas generales de profesores, según disponen las normas y reglamentos respectivos.					
1.28. Superviso la distribución de trabajo de los docentes para el año lectivo, con el Consejo Técnico, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.31. Propicia el cumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.32. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.33. Coordina la elaboración del Manual de Convivencia Institucional.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia Institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse al final del año lectivo.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza con el Consejo Técnico la evaluación de la ejecución del Plan Institucional.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores, el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica.					
1.46. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.47. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.48. Planifica y programa la utilización de los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arquezos de caja, según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.53. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.54. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución y a los organismos internos de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados, a los organismos externos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordino con el Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.59. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.60. Orienta en un informe sobre la ejecución de los recursos recaudados, a los organismos externos a la institución.					
1.61. Elabora con el Consejo Técnico el distributivo de trabajo y horario de los docentes, de acuerdo con las necesidades de la institución.					
1.62. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Organiza la elaboración del Proyecto Educativo Institucional con el Consejo Técnico y					

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 12

Encuesta aplicada para la evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Consejo Estudiantil

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:
OBJETIVO
Obtener información sobre el desempeño profesional del Director, con el fin de mejorar la gestión de la institución que dirige.
INSTRUCCIONES
a. Lea detenidamente cada enunciado del cuestionario y conteste con honestidad el casillero correspondiente a 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. Exige puntualidad en el trabajo al personal de la institución.					
1.4. Controla el cumplimiento de la jornada escolar, según los horarios establecidos.					
1.5. Rinde cuentas de su gestión a la comunidad educativa.					
1.6. Hace seguimiento continuo al trabajo del personal docente y administrativo.					
1.7. Supervisa la conformación del Consejo o Gobierno Estudiantil.					
1.8. Dirige la conformación del Comité Central de Padres de Familia.					
1.9. Promueve la participación del Comité de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.10. Orienta a los padres de familia para que rindan cuentas de los fondos del Comité Central.					
1.11. Toma en cuenta a los padres de familia en la planificación de las labores de la institución.					
1.12. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.13. Atiende, oportunamente, a los padres de familia que requieren información sobre sus hijos.					
1.14. Actúa a favor del estudiante para defender su integridad psicológica, física o sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 13

Encuesta aplicada para la evaluación del Director por parte de la Representación de Padres de Familia

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

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

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO:
NOMBRE DEL DIRECTOR:

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

2. COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
2.1. Realiza acciones para elevar los porcentajes de promoción de los estudiantes.					
2.2. Realiza acciones para evitar la deserción de los estudiantes.					
2.3. Garantiza el respeto de los derechos de los estudiantes por parte del personal que labora en la institución.					
2.4. Garantiza la matrícula a estudiantes con necesidades educativas especiales.					

2.5. Realiza prácticas de convivencia para propiciar una cultura de paz en la institución educativa.					
2.6. Reconoce públicamente los esfuerzos que hace cada miembro de la comunidad educativa, para alcanzar altos logros en el aprendizaje de los estudiantes.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 14

Encuesta aplicada para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

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

Instrumento para la Evaluación del Director por parte del Supervisor

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

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

conocimiento y autorización del Consejo Técnico.					
1.9. Mantiene actualizados, los inventarios de bienes institucionales.					
1.10. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.11. Determina detalles del trabajo que delega.					
1.12. Realiza seguimiento a las actividades que delega.					
1.13. Transforma los conflictos en una oportunidad de aprendizaje para la convivencia de la comunidad.					
1.14. Identifica las fortalezas y debilidades del personal, para mejorar la gestión institucional.					
1.15. Propicia el trabajo en equipo para el mejor funcionamiento de la institución.					
1.16. Planifica el tiempo de trabajo en horarios bien definidos.					
1.17. Planifica y coordina el mejoramiento de la infraestructura y equipamiento del plantel.					
1.18. Incentiva al personal para que asista a eventos de mejoramiento profesional.					
1.19. Coordina la actualización permanente del personal de la institución.					
1.20. Apoya los esfuerzos que los estudiantes realizan en sus labores personales y comunitarias.					
1.21. Entrega el Plan Institucional a la Dirección Provincial en los tiempos previstos.					
1.22. Entrega periódicamente a la supervisión, un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio.					
1.23. Entrega oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial.					
1.24. Propicia el trabajo de los estudiantes en labores comunitarias.					
1.25. Promueve la participación del Comité Central de Padres de Familia en las actividades del establecimiento.					
1.26. Aplica las normas legales, presupuestarias y financieras.					
1.27. Organiza con el Comité Técnico, las comisiones para el normal funcionamiento del plantel, al inicio del año lectivo.					
1.28. Supervisa con el Consejo Técnico, la distribución del trabajo de los docentes para el año lectivo, respetando las normas y reglamentos respectivos.					
1.29. Organiza el Comité Central de Padres de Familia.					
1.30. Organiza la conformación y el funcionamiento del Consejo Estudiantil.					
1.31. Delega funciones de acuerdo con las normas y reglamentos respectivos.					
1.32. Aplica el Código de la Niñez y Adolescencia, para que se respeten los derechos de los estudiantes.					
1.33. Propicia el cumplimiento del Reglamento Interno de la institución.					
1.34. Propicia el cumplimiento del Manual de Convivencia institucional.					
1.35. Lidera el Consejo Técnico.					
1.36. Coordina la planificación institucional, antes del inicio del año lectivo.					
1.37. Organiza la planificación del plantel con la participación del personal docente, administrativo y de servicios.					
1.38. Toma en cuenta a los padres de familia con la planificación de las labores de la institución.					
1.39. Jerarquiza los objetivos que desea alcanzar.					
1.40. Establece objetivos de trabajo que pueden evaluarse objetivamente.					
1.41. Define las actividades con base en los objetivos propuestos.					
1.42. Organiza la evaluación de la ejecución del Plan Institucional con el Consejo Técnico.					
1.43. Da a conocer a la Asamblea General de Profesores el informe anual de labores.					
1.44. Promueve la investigación pedagógica.					
1.45. Promueve la innovación pedagógica					
1.46. Dicta de 4 a 8 horas de clases semanales.					
1.47. Optimiza el uso de los recursos institucionales.					
1.48. Solicita informes de la ejecución presupuestaria, al menos una vez al mes.					
1.49. Busca otras fuentes de financiamiento para el correcto funcionamiento de la institución.					
1.50. Aplica las normas legales presupuestarias y financieras.					
1.51. Realiza arqueos de caja según lo prevén las normas correspondientes.					
1.52. Planifica y programa los recursos del presupuesto, con la participación del Consejo Técnico.					
1.53. Aplica procedimientos de seguimiento y evaluación al presupuesto, con base en la normativa legal.					
1.54. Controla adecuadamente el movimiento financiero de la institución.					
1.55. Es corresponsable por el manejo, uso y mantenimiento de libros, registros contables y presupuestarios, de acuerdo con la legislación vigente.					
1.56. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos asignados a la institución, a los organismos internos de la institución.					
1.57. Coordina con el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con que cuenta la institución.					
1.58. Coordina con el Tesorero/a, la mejor forma de ejecutar los recursos con los que cuenta la institución.					
1.59. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos internos de la institución.					
1.60. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos del Comité Central de Padres de Familia, a los organismos externos de la institución.					
1.61. Decide los rubros en que serán ejecutados los recursos de otras fuentes de					

financiamiento, de acuerdo con las necesidades prioritarias de la institución, con el apoyo del Consejo Técnico.					
1.62. Orienta al Tesorero/a, la mejor forma de manejo de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento.					
1.63. Rinde cuenta sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento, a los organismos internos de la institución.					
1.64. Rinde cuentas sobre la ejecución de los recursos recaudados de otras fuentes de financiamiento a los organismos externos a la institución.					
1.65. Actúa a favor del estudiante, para defender su integridad psicológica, física y sexual.					

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

DIMENSIONES QUE SE EVALÚAN

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

Tomado del MEC con fines investigativos.

Fecha de Evaluación:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

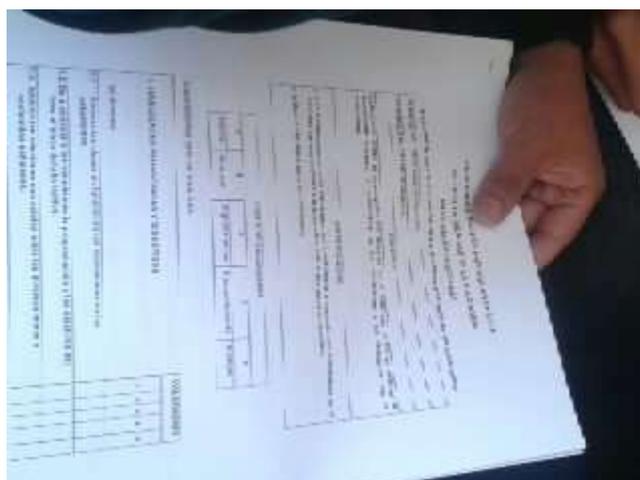
Anexo 15

Fotografías del Proceso Investigativo

Observación de la clase impartida por un docente de la Unidad Educativa Quito Sur



Encuesta Aplicada en la Autoevaluación Docente



Colaboración del Señor Inspector General de la Unidad Educativa Quito Sur



Aplicación de Encuestas a Estudiantes de 2do de Bachillerato



Aplicación de Encuesta de Coevaluación a Coordinador de Área



Aplicación de Encuesta de Autoevaluación a Docente de la Unidad Educativa Quito Sur

